

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ПЕРУНОВА ОЛЬГА СЕРГІЇВНА

УДК 159.9:351.741

ДИСЕРТАЦІЯ

**ЮРИДИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ ГЕНДЕРНО
ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

08 «Право»

081 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Перунова О.С.**

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, професор

Андросюк Вячеслав Георгійович

Київ-2021

АНОТАЦІЯ

Перунова О.С. Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право». Національна академія внутрішніх справ. Київ. 2021.

У дисертації проведено комплексне дослідження юридичних та психологічних засад гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції, за допомогою загальнонаукових методів пізнання здійснено аналіз та вивчення історії формування зазначеного явища як у національному, так і в законодавстві іноземних держав.

З урахуванням новітніх досягнень юридичної психології визначено феномен гендерно обумовленого насильства, проведено дослідження основних чинників деформації правосвідомості особистості. У результаті проведеного дослідження сформовано наукові положення щодо профілактики гендерно обумовленого насильства в силових структурах та визначено необхідні шляхи вдосконалення законодавства з метою ефективного застосування профілактичних заходів на практиці.

Проведено вивчення багатоаспектності поняття «гендер» як соціологічного, правового та психологічного явища. Здійснено вивчення соціально-історичного підґрунтя гендерно обумовленого насильства, на підставі чого зроблено висновки, що зазначене правове явище виступало одним із поширених у всьому світі порушень прав людини протягом багатьох десятиліть.

Здійснено порівняльно-правовий аналіз вітчизняного та міжнародного законодавства щодо врегулювання проблемних питань, пов'язаних з обраною темою дослідження. Установлено, що Україні варто врахувати міжнародну практику у сфері застосувань заходів запобігання всіх проявів гендерно обумовленого насильства, більше уваги приділити гендерному вихованню.

Компаративний аналіз законодавства в обраній темі дослідження дозволив визначити основні міжнародні акти, що поклали початок у розвиток міжнародного законодавства у сфері гендеру, які переважно спрямовані на захист від гендерного насильства саме жінок, що визначено швидше історичним перебігом подій у минулому, аніж правовим змістом охоронюваних прав чи статусом суб'єкта.

Не дивлячись на визначення ознак неправомірності дій, пов'язаних з дискримінацією за ознаками статі та інших проявів насильства, у національному законодавстві не закріплено визначення поняття «гендерно обумовленого насильства». Така прогалина є підставою правової невизначеності, що свідчить про те, що національні правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству не сформовані остаточно.

Гендерно обумовлене насильство не має статі і може проявлятися як з боку чоловіка, так і з боку жінки. З урахуванням конкретних ознак запропоновано авторське визначення поняття «гендерно обумовленого насильства». У контексті зазначеного поняття розглянуто також таку правову категорію, як «насильство».

Визначено, що особливою формою переслідування являють сексуальні домагання на робочому місці. Під зазначеним поняттям запропоновано розуміти як разові, періодичні (дві і більше) дії або прохання сексуального характеру, що супроводжується негативним, небажаним впливом для працівника, дискомфортною атмосферою, що викликає в особи відчуття приниження або залякування.

Окрім зазначеного виду гендерно обумовленого насильства, автором запропоновано розглядати мобінг за гендерною ознакою (гендерний мобінг), як один з видів зазначеного явища. В результаті впливу мобінгу відбуваються трансформації, що впливають на поведінку працівників поліції та призводять до зміни гендерних ролей. Вивчення гендерних закономірностей при прояві форм психологічного тиску дозволило автору виявити умови і чинники

виникнення мобінгу, запропонувати оптимізацію процесу поліцейської роботи.

Таким чином, зроблено висновок, що сексуальне домагання, гендерний мобінг є видами гендерно обумовленого насильства.

З метою отримання об'єктивних результатів обраної теми дослідження в межах досліджуваної сфери було проведено опитування шляхом групового анкетування за допомогою використання онлайн-форми.

У ході проведеного збору, аналізу та систематизації отриманих результатів автором здійснено оцінку фактичного досвіду працівників в органах поліції, їх ставлення до гендерно обумовленого насильства, а також проаналізовано його наслідки.

У результаті експериментального дослідження прояву та особливостей гендерно обумовленого насильства в Національній поліції зроблено висновки, що найпоширенішим проявом гендерно обумовленого насильства є дії у вигляді коментарів із сексуальним підтекстом, небажаний фізичний контакт та небажана надмірна увага.

Зроблено висновок, що найбільш схильною категорією до проявів гендерно обумовленого насильства є особи, які наділені певними владними повноваженнями. Зазвичай, такими особами є безпосередні керівники.

Бездіяльність свідків чи жертв гендерно обумовленого насильства пояснюється автором тим, що потерпілі особи бояться зазнати осуду, у тому числі інтерналізація сорому, провини, сприйняття того, що вони будуть звинувачені, що є ключовою причиною того, що жертви не повідомляють про сексуальні домагання.

Окрім зазначених причин, автором визначено, що між учиненим насильством і повідомленням про нього до відповідних уповноважених органів відбуваються дії, що складаються з рішень потерпілого. Оскільки самі потерпілі інколи вважають, що ситуація не серйозна, щоб турбувати правоохоронні органи або вище керівництво, статистика випадків гендерно обумовленого в силових структурах практично не ведеться.

На основі проведеного опитування та системного аналізу отриманих результатів автором зроблено припущення, що у суспільстві існує «прийнятне» насильство. Тобто, певні дії, наприклад, коментарі, жести, жарти сексуального характеру особами можуть сприйматись, як дозволене.

Проаналізовано загальні соціальні та кримінологічні чинники деформації особистості, що змінюють та перебудовують усі елементи правосвідомості, що, по суті, призводить до певної «мутації» особистості поліцейського.

Окрім зазначених чинників, автор пропонує виокремити індивідуально – психологічні, що безпосередньо впливають на підсвідомість суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах поліції, та організаційно-правові, що полягають у неналежній організації роботи відповідних структур.

У ході дослідження автор звертає увагу на те, що віктимна поведінка жертви може мати значення для вчинення гендерно обумовленого насильства.

З метою вирішення проблем, що склались у досліджуваній сфері, було запропоновано застосування загальнопрофілактичних та індивідуальних заходів у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства, а також визначено основні принципи, з дотриманням яких повинні вони застосовуватись.

У процесі вивчення та систематизації судових справ, безпосередньо чи опосередковано пов'язаних з проявами гендерно обумовленого насильства, виявлено правові обставини, що перешкоджають ефективному судовому захисту. Серед основних факторів, що не дозволяє ефективно здійснити захист та відновлення порушених прав, автор зазначає складність доведення фактів неправомірності дій порушника та вчинення ним гендерно обумовленого насильства, а також відшкодування шкоди за вчинені дії.

З метою швидкого та ефективного розгляду справ, пов'язаних з початковими проявами гендерного мобінгу, автором пропонується застосовувати медіацію.

Результати проведеного дослідження демонструють, що чинні законодавчі положення не забезпечують ефективного захисту від гендерно обумовленого насильства.

Крім того, автором проаналізовані проекти законодавчих актів у досліджуваній сфері, а також Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про Національну поліцію».

У першу чергу, автор звертає увагу на те, що застосування судових захисних приписів за аналогією до працівників поліції, винних у гендерно обумовленому насильстві, є складним та неефективним. На думку автора, повинні бути більш детальні роз'яснення та спеціальні заходи як оцінити фактори ризику, як створити безпечне середовище, які повинен проводити роботодавці у відповідних силових структурах.

На основі вивчення матеріалу, зібраного з даної проблематики, автором запропоновані зміни з метою вдосконалення вітчизняного законодавства.

Ключові слова: гендер, гендерно обумовлене насильство, сексуальне домагання, професійна деформація, правосвідомість поліцейського, індивідуально-психологічні чинники, заходи профілактики, законодавчі зміни.

SUMMARY

Perunova O.S. Legal and psychological principles of gender-based violence prevention in the bodies of the National Police of Ukraine.

The dissertation on competition of a scientific degree of the Doctor of Philosophy on a specialty 081 "Law". National Academy of Internal Affairs. Kiev. 2021

In the dissertation the complex research of legal and psychological bases of gender-based violence in bodies of National police is carried out, by means of general scientific methods of cognition the analysis and study of the history of the

formation of this phenomenon, both in the national legislation and in the legislation of foreign countries.

Taking into account the latest achievements of legal psychology, the phenomenon of gender-based violence is determined; the main factors of deformation of legal consciousness of the individual are studied. As a result of the research, scientific provisions on the prevention of gender-based violence in law enforcement agencies were formed and the necessary ways to improve the legislation were identified in order to effectively apply preventive measures in practice.

The study of the multifaceted nature of the "gender" concept as a sociological, legal and psychological phenomenon was conducted. The socio-historical basis of gender-based violence was studied, on said basis it was concluded that such legal phenomenon has been one of the most widespread human rights violations in the world for many decades.

A comparative legal analysis of domestic and international legislation on the settlement of problematic issues related to the selected research topic was conducted. It was established that Ukraine should take into account international practice in the field of application of measures to prevent all manifestations of gender-based violence, and should pay more attention to gender education.

A comparative analysis of the legislation in the chosen research topic allowed us to identify the main international acts that initiated the development of international legislation in the field of gender. Said acts are mainly aimed at protecting women from gender-based violence, which is determined more by the historical course of events in the past than by the legal content of the protected rights or the status of the subject.

Notwithstanding the identification of signs of wrongdoing related to gender discrimination and other forms of violence, national legislation does not define the concept of "gender-based violence". Such a gap is a basis for legal uncertainty, which indicates that national legal frameworks for preventing and combating gender-based violence have not been finalized.

Gender-based violence is not related to gender and can manifest itself on the part of both men and women. Taking into account specific features, the author's definition of the concept of "gender-based violence" is proposed. In the context of this concept, such a legal category as "violence" is also considered.

Sexual harassment in the workplace has been identified as a special form of harassment. It is proposed to understand this concept as one-time, periodic (two or more) actions or requests of a sexual nature, accompanied by a negative, undesirable impact on the employee, an uncomfortable atmosphere that causes a person to feel humiliated or intimidated.

In addition to this type of gender-based violence, the author proposes to consider mobbing on the basis of gender (gender mobbing) as one of the types of this phenomenon. Because, as a result of the impact of mobbing, transformations that affect the behavior of police officers are leading to a change in gender roles. The study of gender patterns, manifested in forms of psychological pressure, allowed the author to identify the conditions and factors of mobbing, to propose the optimization for the process of police work.

Thus, it is concluded that sexual harassment and gender-based mobbing are types of gender-based violence.

In order to obtain objective results on the chosen research topic, a survey was conducted within the research area by group questionnaire using an online form.

In the course of the collection, analysis and systematization of the obtained results, the author assessed the actual experience of police officers, their attitude to gender-based violence, as well as analyzed its consequences.

As a result of an experimental study of the manifestations and features of gender-based violence in the National Police, it was concluded that the most common manifestations of gender-based violence are actions in the form of comments with sexual connotations, undesirable physical contact and undesirable excessive attention.

It is concluded that the most prone category to the manifestations of gender-based violence are persons, who are endowed with certain administrative and power powers. Usually, such persons are direct supervisors.

The inaction of witnesses or victims of gender-based violence is explained by the fact that victims are afraid of condemnation, including the internalization of shame, victimblaming, and the perception that they will be charged, which is the key reason, why victims do not report sexual harassment.

In addition to the reasons mentioned above, the author determined that between the committed violence and the reporting of it to the relevant authorities, there are a number of actions consisting of the victim's decisions. Because the victims themselves sometimes believe that the situation is not serious to bother law enforcement or senior management, statistics on gender-based cases in law enforcement agencies are virtually non-existent.

Based on the survey and systematic analysis of the results, the author also assumes that there is a phenomenon of "acceptable" violence in society. That is, certain actions, such as comments, gestures, jokes of a sexual nature, may be perceived as permissible.

The general social and criminological factors of personality deformation that deform and restructure all elements of legal consciousness, which, in fact, leads to a certain "mutation" of the police personality, are analyzed.

In addition to these factors, the author proposes to distinguish individual and psychological, which directly affects the subconscious of the subjects of gender-based violence in the police, as well as organizational and legal, which consist in the improper organization of the relevant structures.

In the study, the author points out that "victim behavior" may be relevant to gender-based violence perpetration.

In order to solve the problems in the research area, it was proposed to use general preventive and individual measures in the field of prevention of gender-based violence, as well as the basic principles with which said measures should be applied.

In the process of studying and systematizing of the court cases, directly or indirectly related to the manifestations of gender-based violence, legal circumstances that prevent effective judicial protection have been identified. Among the main factors that do not allow for effective protection and restoration of violated rights, the author notes the difficulty of proving the facts of illegality of the offender's actions as a gender-based violence, as well as the problem of compensation for damage done.

In order to deal with cases related to the initial manifestations of gender-based mobbing quickly and effectively, the author proposes to use mediation.

The results of the study show that the current legislation does not provide effective protection against gender-based violence.

In addition, the author analyzed the draft legislation in the study area, as well as the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men" and "On the National Police of Ukraine".

First of all, the author draws attention to the fact that the application of judicial protection orders, by analogy to police officers guilty of gender-based violence, is complex and ineffective. According to the author, there should be more detailed explanations and special measures on how to assess risk factors, how to create a safe environment, which should be carried out by the employer in the relevant law enforcement agencies.

Based on the study of the material collected on this issue, the author proposed changes in order to improve domestic legislation.

Key words: gender, gender-based violence, sexual harassment, professional deformation, legal awareness of a police officer, individual psychological factors, prevention measures, legislative changes.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ*Статті в наукових фахових виданнях України*

1. Перунова О. С. Правове регулювання протидії та запобігання гендерно зумовленому насильству: корпоративно-правовий аналіз. Науковий вісник публічного та приватного права : Збірник наукових праць. Випуск 3. К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. 264 с.
2. Перунова О. С. Основні принципи загально-профілактичних заходів у сфері гендерно обумовленого насильства. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 5. С. 99-103.
3. Перунова О. С. Аналітичний аналіз проявів гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 6. С. 90-94.

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

4. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: сутність та співвідношення із суміжними поняттями. Європейський політично-правовий дискурс (ISSN 2336-5439, e-ISSN 2336-5447), Том 7, Друге видання, 2020 р. (Чеська Республіка). С. 152-158
5. Перунова О. С. Загально-профілактичні заходи в сфері запобігання гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. KELM. 2020. № 7. С. 149-154 (Республіка Польща).

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Грицай І. О., Перунова О. С. Гендерна складова у правовій політиці України. Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування : матеріали наук. семінару (м. Дніпро, 10 груд. 2019 р.); учасників V Міжнародного студентського саміту «Права людини в умовах сучасних глобалізаційних викликів» (м. Дніпро, 18-19 квіт. 2020 р.). Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2020. 29-31с.
7. Перунова О. С. Гендерно зумовлене насильство як одне із ключових порушень прав людини. Збірник тез круглого столу, присвяченого 71-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини (м. Київ, 10 грудня 2019 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2020. 218 с.

8. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: поняття та ознаки. Правове життя сучасної України : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса : Гельветика, 2020. Т. 1. С. 216-220.

9. Перунова О. С. Правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству в Україні. Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації української держави : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року. – Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2020. 176 с.

10. Перунова О. С. Актуальні проблеми реагування на факти вчинення сексуальних домагань на робочому місці. Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя: зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (Київ, 18 верес. 2020 р.) / Упоряд.: М. Г. Вербенський, В. О. Рядінська, Ю. Б. Ірха, О. І. Бочек. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 612 с.

11. Перунова О. С. Суспільно-психологічні фактори диференціації людей у суспільстві за ознакою статі. Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження [Текст] : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

12. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

13. Включення гендерних компонентів у підготовку фахівців органів системи МВС [Текст]: аналіт. огляд / [О. Перунова, В. Лук'янець, О. Калиновський та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 64 с.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	15
РОЗДІЛ I. ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО ЯК СОЦІАЛЬНА ТА НАУКОВА ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ В УКРАЇНІ ТА В ЗАКОНОДАВСТВІ ІНОЗЕМНИХ ДЕРЖАВ	25
1.1. Суспільно-історичне та психологічне підґрунтя гендерно обумовленого насильства: огляд міжнародної практики.	25
1.2. Компаративний аналіз законодавства у сфері відповідальності за гендерно обумовлене насильство	533
Висновки до Розділу I.....	70
РОЗДІЛ II. ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ФОРМ І РІЗНОВИДІВ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	75
2.1. Характеристика окремих різновидів гендерно обумовленого насильства в сучасних умовах функціонування Національної поліції України.....	75
2.2. Експериментальне дослідження прояву та особливостей гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України.	1044
2.3. Соціальні та кримінологічні чинники деформації особистості і правосвідомості суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України	1299
Висновки до Розділу II.	1477
РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	153
3.1. Організаційно-змістовні особливості загально-профілактичних заходів у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства	153
3.2. Заходи індивідуальної профілактики поведінки осіб, схильних до гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції	1677

3.3. Правовий та психологічний захист осіб, постраждалих від гендерно обумовленого насильства.....	18282
Висновки до розділу III	1988
ВИСНОВКИ	2055
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	222
ДОДАТКИ.....	251

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Соціальні зміни, глобалізація суспільних процесів, актуалізація принципу демократії у всіх сферах життя призвели до необхідності вирішення важливого питання рівноправ'я, щодо якого точаться дискусії вже не одне століття.

Не можна говорити про правове регулювання та реформування законодавства, не аналізуючи його вплив на права жінок і чоловіків, вживати превентивних заходів, спрямованих на попередження гендерно обумовленого насильства без визначення основної суті цього явища та аналізу його впливу на суспільну свідомість.

Не дивлячись на те, що радянська ідеологія залишилась у минулому, деякі гендерні стереотипи продовжують своє існування в сучасному суспільстві. Особливо гостро зазначене питання проявляється в роботі силових структур, де є не лише специфічні умови праці, але й суттєве психологічне навантаження, що з часом сприяє деформації свідомості особистості.

У вітчизняній психології сутність гендерної проблематики розглядається досить поверхнево. Зазвичай, психологи не розглядають гендерний напрям, як предмет наукових досліджень, оскільки, на їх думку, він є проявом традиційних питань, що пов'язані із психологією статі. Неодноразово можна зустріти наукові позиції, у яких проблеми гендеру ототожнюють з традиційним розумінням характерних особливостей поведінки чоловіків і жінок як проявів, обумовлених біологічними особливостями їх організмів.

Службова діяльність працівників правоохоронних органів ускладнена фізичним, емоційним та психологічним навантаженням. Підготовка поліцейського передбачає комплексні заходи, спрямовані на виховання моральних і професійних якостей, психологічно-емоційної витримки й безумовного дотримання закону.

Гендерні особливості в зазначеній сфері діяльності проявляються по-різному: у процесі несення служби, у виконанні покладених завдань, у відповідальності за вчинення неправомірних дій.

Професійна деформація поліцейських, відчуття безкарності, індивідуальні психологічні особливості зумовили виникнення гендерно обумовленого насильства у сфері роботи відповідних структур.

У даному контексті, безумовно, актуальним є проведення наукового дослідження, спрямованого на критичне осмислення превентивних психологічних заходів, аналізу вітчизняного законодавства і правозастосувальної практики, вивчення міжнародного досвіду, наукових точок зору на проблему та пошук підходів до посилення правового захисту від гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції.

Сучасний вектор розвитку законодавства направлений на абсолютну рівність прав чоловіків і жінок, непорушності їх прав та інтересів незалежно від віку, статусу та сфери діяльності.

Оскільки гендерно обумовлене насильство є феноменальним явищем у сфері як психології, так і права, його вирішення є нагальним завданням для юридичної психології.

Таким чином, на нашу думку, в умовах сучасних інтеграційних процесів важливим є також прояснити подібності та відмінності проявів гендерно обумовленого насильства, причини його виникнення та ефективні способи його профілактики.

Наше дослідження вносить вклад у наукову літературу щодо вивчення питань гендерно обумовленого насильства у сфері роботи правоохоронних органів. Проведені дослідження дозволяють визначити характерні ознаки поведінки, що свідчить про здатність особи вчиняти сексуальні домагання на робочому місці, учиняти мобінг за гендерною ознакою в області поліцейської діяльності.

Питання гендерної рівності, дискримінації за ознакою статі, насильства за гендерною ознакою розглядали безпосередньо Н. А. Алюшина, О.

Андрєєва, Н. Аніщук, В. Б. Бакатанова, О. Бандурка, Н. Болотіна, М. Буроменський, А. Васильєв, Н. В. Галіцина, С.О.Гура, І. Грицай, Г. Герасименко, О. Дашковська, Ю. В. Івченко, Л. Кобелянська, О. Ковальова, Т. В. Колісник, Л. Кормич, Ю. В. Лаврик, К. Левченко, Т. Марценюк, Т. Мельник, В. Муранова, Л. Наливайко, М. Ничипоренко, Н. Оніщенко, І. Панов, Т. Попова, О. Руднєва, А. Стародубцев, Г. Христова, Ю. Черняк, Д. В. Швець.

Незважаючи на вклад науковців, у науковому дослідженні питання гендерно обумовленого насильства та інших пов'язаних проблем у рамках даної теми до теперішнього часу не отримали належного системного наукового обґрунтування і глибокого теоретичного опрацювання. Зокрема, практично немає робіт, виконаних на рівні теоретичного узагальнення щодо базових рис особистості працівників системи правоохоронних органів, схильних до вчинення гендерно обумовленого насильства, та механізмів детермінації їх протиправної поведінки на індивідуальному рівні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Напрямок дослідження узгоджується з положеннями Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України 722/2019), Переліком пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2021 року (постанова Кабінету Міністрів України № 942/2011), Тематикою наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020-2024 роки (наказ МВС України № 454/2020), планами науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Національної академії внутрішніх справ на 2019–2021 роки. Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 29 жовтня 2019 р. (протокол № 22) та включено до Переліку тем дисертаційних досліджень Національної академії правових наук України (реєстр. № 825, 2019).

Мета і завдання дослідження. Метою є розроблення наукової концепції юридично-психологічних засад боротьби з різними проявами

гендерно обумовленого насильства в умовах підготовки та роботи працівників органів поліції, яка б забезпечила попередження вчинення неправомірних дій з боку представників правоохоронної діяльності.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- виявити, зокрема в історико-правовому контексті, основні напрямки виникнення та підґрунтя гендерно обумовленого насильства з урахуванням міжнародної практики;
- провести аналіз вітчизняного та міжнародного правового регулювання з метою визначення механізму для притягнення до відповідальності за гендерно обумовлене насильство;
- дослідити феномен та сформувати поняття «гендерно обумовленого насильства», визначити його види;
- провести дослідження найбільш поширених проявів гендерно обумовленого насильства в Національній поліції;
- визначити основні чинники, що впливають на психологічне ставлення та правосвідомість поліцейських у випадках учинення ними гендерно обумовленого насильства;
- з урахуванням юридико-психологічних особливостей сформувати заходи щодо запобігання та профілактики вчинення гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції;
- обґрунтувати необхідність застосування індивідуальних заходів профілактики осіб, схильних до вчинення гендерно обумовленого насильства;
- на основі судової та міжнародної практики визначити найбільш ефективні психологічні та правові способи захисту осіб, потерпілих від гендерно обумовленого насильства.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час застосування юридико-психологічних заходів, направлених на боротьбу з гендерно обумовленим насильством в органах Національної поліції.

Предметом дослідження є психологічні та правові засади формування заходів профілактики гендерно обумовленого насильства.

Методологічну основу дослідження становить діалектичний метод, відповідно до якого проаналізовано такі явища, як гендер, насильство, домагання, а також розглянуто їх наслідки у взаємодії (підрозділи 1.1., 2.1.). Водночас, використовувалися спеціально-юридичні методи, зокрема, історико-правовий, завдяки якому досліджено історичне підґрунтя виникнення гендеру та гендерно обумовленого насильства (підрозділи 1.1.).

У результаті застосування формально-юридичного методу визначено види гендерно обумовленого насильства та закріплення деяких з них у чинному законодавстві (підрозділ 2.2.). В умовах застосування порівняльно-правового методу проаналізовано національне та міжнародне законодавство та запропоновано перейняти досвід зарубіжних держав (підрозділ 1.3.,2.1.). Завдяки психологічним методам дослідження: тестуванню, анкетуванню, опитуванню проведено експериментальне дослідження проявів гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції (розділи 2.2, 3.3). Структурно-логічний метод дозволив визначити основні напрямки оптимізації заходів впливу на особистісну свідомість поліцейського (підрозділи 3.1,3.2).

Робота спирається на загальнонаукові методи (аналіз, синтез, дедукція, індукція, системний підхід). Використовувалися також статистичний метод (зведення і групування даних) та соціологічний (опитування, анкетування) (підрозділи 2.2., 3.2, 3.3).

Нормативна та емпірична база дослідження. Нормативну базу дослідження становлять національне законодавство, що регулює питання гендерної рівності, запобігання дискримінації за гендерною ознакою та визначає відповідальність за вчинення зазначених дій, а також міжнародні акти, зокрема документи, прийняті Міжнародною організацією праці, Організацією Об'єднаних Націй, зарубіжні нормативні правові акти (таких держав, як Канада, США, Франція, Бельгія, Мексика та ін.).

Емпіричною базою дослідження стали матеріали вітчизняної та зарубіжної судової практики у справах, пов'язаних із здійсненням насильства за ознакою статі, домашнім насиллям. Були використані під час дисертаційного дослідження рішення Європейського Суду з прав людини (European Court of Human Rights), національних судів, що мають досвід з розгляду справ щодо вчинення насильства працівниками правоохоронних органів. Окрім зазначеного, були використані результати опитування, проведеного серед працівників органів системи МВС та курсантів (студентів) відповідних навчальних закладів.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в ній вперше зроблено з урахуванням реформування чинного законодавства та розвитку психології в досліджуваній сфері й накопиченого теоретичного досвіду, комплексний аналіз поняття та сутності гендерно обумовленого насильства. На основі даного дослідження автором внесені конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавства з метою запобігання та профілактики вчинення гендерно обумовленого насильства в органах поліції та психологічного й юридичного захисту потерпілих від зазначених дій. Положення дисертаційного дослідження, що виносяться на захист. Проведене дослідження дозволило сформулювати та обґрунтувати наступні теоретичні та практичні положення, що виносяться на захист:

Уперше:

- сформовано поняття «гендерно обумовленого насильства» у правоохоронних органах як негативні діяння однієї особи/групи осіб, викликані статевою приналежністю іншої особи/групи осіб та спрямовані на порушення прав, свобод та можливостей у приватній та/або публічній сферах діяльності жінки/чоловіка через психологічні, фізичні, сексуальні та інші методи впливу. Визначено, що особливими видами гендерно обумовленого насильства є сексуальне домагання та мобінг за гендерною ознакою (гендерний мобінг);

- запропоновано розглядати поняття мобінг за гендерною ознакою (гендерний мобінг) як образливе несексуальне, нерасове домагання, що проявляється через мстиві, злісні, жорстокі, негативні зауваження, критику, негативні вчинки з метою приниження працівника, який є слабшим за біологічними, фізичними або психологічними ознаками;

- визначено, що з метою вирішення проблеми гендерного мобінгу, якщо її наслідки не є тяжкими і вчиняються вперше конкретною особою, можливо вирішити за допомогою медіації та роботи психологів. Окреслено конкретні умови застосування медіації та аргументовано переваги її застосування;

- запропоновано визначити такого суб'єкта, як «спостерігач гендерно обумовленого насильства» як особу, яка стала свідком будь-якого прояву гендерно обумовленого насильства та є потерпілою від зазначених неправомірних дій;

- обґрунтовано розуміння позитивного психологічного ставлення осіб до проявів гендерно обумовленого насильства, що пояснюється домінуючим дискурсом примусу, як сформованим дисбалансом сил у відносинах, що впливає на соціалізацію особи, пов'язуючи привабливість людей з агресивним ставленням і поведінкою;

- сформовано механізм захисту жертв від гендерно обумовленого насильства.

удосконалено:

- наукове розуміння поняття сексуального домагання на робочому місці як разові, періодичні (дві і більше) дії або прохання сексуального характеру, що супроводжується негативним, небажаним впливом для працівника, дискомфортною атмосферою, що викликає в особи відчуття приниження або залякування;

- розуміння основних детермінантів гендерно обумовленого насильства, що поділяються на кримінологічні, соціальні, організаційно-управлінські, індивідуальні, психологічні. Останні обумовлені особистими,

внутрішніми характеристиками поліцейського, до яких слід віднести професійну деформацію, психологічну напруженість, «синдром власної непогрішності», агресію, соціальну аномію, ригідність, емоційне вигорання;

- обґрунтування щодо відновлення інституту наставництва з метою психологічного супроводу молодих співробітників, що б забезпечувало первинну адаптацію поліцейських-початківців, не завдаючи їм психологічних травм;

- систему індивідуальних психологічних заходів, направлених на профілактику гендерно обумовленого насильства в системі органів поліції;

- комплекс заходів, направлених на гендерне виховання осіб, які є кандидатами на службу в органах поліції, та осіб, які займають відповідні посади;

набули подальшого розвитку:

- пропозиції щодо перейняття міжнародного досвіду шляхом створення гендерних відділів у кожній установі, збільшення кількості жінок у правоохоронних органах, створення відповідного онлайн-кабінету, у якому кожна особа зможе ознайомитись з відповідною інформацією щодо правового регулювання гендерно обумовленого насильства та зможе отримати консультацію психолога;

- порівняльна характеристика розуміння поняття «насильства на робочому місці» та застосування заходів його протидії в законодавстві іноземних держав;

- оцінка найпоширеніших проявів гендерно обумовленого насильства в системі органів внутрішніх справ, якими є дії у вигляді коментарів із сексуальним підтекстом, небажаний фізичний контакт, небажана увага, хтиві погляди, коментарі щодо одягу та зовнішнього вигляду;

- розуміння психологічних передумов, що впливають на формування віктимної поведінки у поліцейських: наслідки насильства в сімейних відносинах, пережитого в дитинстві насилля, відсутність

необхідних культурних і сімейних цінностей, економічна залежність, фінансова несаможиттєвість, пасивність та бездіяльність, адаптація до стресу;

- пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» та інших законодавчих актів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що матеріали дослідження впроваджено та може бути використано у:

- *науково-дослідній сфері* – як цілісне комплексне дослідження правових та психологічних заходів, направлених на профілактику гендерно обумовленого насильства та може бути основою для подальших проблем у відповідній сфері (акт упровадження);

- *правотворчості* – для удосконалення ряду законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання професійної діяльності поліцейських та профілактики гендерно обумовленого насильства в системі правоохоронних органів (акт упровадження);

- *правозастосувальній діяльності* – для підвищення ефективності заходів профілактики гендерно обумовленого насильства під час професійної підготовки поліцейських (акт упровадження);

- *освітньому процесі* – під час підготовки лекцій, навчальних посібників із дисциплін «Юридична психологія», «Психологія» (акти впровадження).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, висновки та основні положення дослідження обґрунтовано на основі особистих досліджень.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення та висновки дисертації оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських конференціях, зокрема: «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування : матеріали наук. семінару (м. Дніпро, 10 груд. 2019 р.)»; Круглий стіл, присвяченого 71-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини (м. Київ, 10 грудня 2019 р.); матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) матеріали Всеукраїнської науково-практичної

конференції, м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року; «Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя»; «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.)».

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 260 сторінок, з яких основний текст дисертації займає 221 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО ЯК СОЦІАЛЬНА ТА НАУКОВА ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ В УКРАЇНІ ТА В ЗАКОНОДАВСТВІ ІНОЗЕМНИХ ДЕРЖАВ

1.1 Суспільно-історичне та психологічне підґрунтя гендерно обумовленого насильства: огляд міжнародної практики.

На сучасному етапі формування будь-якого демократично орієнтованого суспільства проблематика подолання та протидії гендерно обумовленого насильства має провідне теоретико-прикладне значення.

Детермінантом проявів насильства є закоренілий стереотип про домінування однієї статі над іншою в суспільстві та родині. Найбільш масштабні трагічні події минулого століття – Перша та Друга світові війни, окрім людських жертв, породили в суспільстві терпимість до насильства, віктимізації саме його жертв, а не кривдників. Системне несприйняття суспільством насильства, замовчування та відсутність відповідальності за його вчинення стали причиною гендерної нерівності, що й нині призводять до трагічних наслідків. Це накладає негативний відбиток на стан розвитку політичної, соціальної, економічної систем у будь-якій країні.

Упродовж двадцяти століть практично у всіх країнах світу в законах було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Чоловіки мали домінуючу позицію над жінками. Вони розпоряджалися матеріальними благами сім'ї, мали право вибору, мали права брати участь у прийнятті рішення та приймати ці рішення, батько як голова сім'ї вирішував з ким візьме шлюб його донька (що не відноситься до синів цієї ж сім'ї) тощо. Натомість, говорячи про положення жінок у цей час, ми можемо сказати, що їм без дозволу і права на це можна було лише виховувати дітей, займатися господарством.

Громадське лідерство пов'язане з чоловічим домінуванням і над іншими чоловіками, і над жінками. Хлопчиків і дівчаток з раннього віку

послідовно розділяють між собою. Як відомо, вплив на свідомість, що формується в людини з раннього дитинства і до зрілості має сім'я, її традиції, установи, сімейні правила та інше. Зазвичай чоловіків виховували, нав'язуючи їм традиції войовничості, домінування та панування. Дівчатам – виконувати накази чоловіка, бути покірною, чемною, слухняною, радитися з чоловіком, просити дозволу на будь-які дії, бути вдалою домогосподаркою, доброю дружиною та турботливою матір'ю для дітей.

Термін «гендер» у значенні «соціальна стать» уперше був введений у наукове застосування американським психоаналітиком Р. Столлером у 1968 році. Під поняттям «гендер» він розумів явище, що базується на психологічних і культурних поясненнях, достатньо незалежних від тих, які тлумачить біологічна стать [1]

На думку І. В. Шостак, перші дослідження у сфері психології датуються 1911 роком, коли Г. Геймансом було опубліковано «Психологія жінки», пізніше, у 1928 році, М. Мід опублікував «Дорослішання на Самоа», що стало поштовхом для подальших досліджень розбіжностей між чоловіками та жінками [2, с. 490].

Гейл Рубін також була однією з перших, хто звернув увагу на існування системи «стать/гендер» («The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex»), зазначаючи, що гендер – це соціально-примусове розмежування осіб за ознакою статі [3].

Використання поняття «гендер» у розрізі соціальних, психологічних та культурних аспектах також пов'язують з роботами психолога Р. Унгер. На її думку, необхідність розмежування понять «стать» та «гендер» полягала в необхідності подолати розуміння суспільства щодо патріархальної системи влади, як природно даної [4, с. 67].

В умовах розвитку радянського суспільства таке поняття, як «гендерна рівність» почало з'являтися після Жовтневої революції. У той час більшовиками, крім гендерної, було реформовано практично всю систему соціальних відносин. Головною причиною цього було бажання більшовиків

зрівняти жінок у правах з чоловіками і остаточно вирішити так зване жіноче питання. У результаті цього почалася активна пропаганда ідеї масового включення жінок у виробництво з метою повного зрівняння в правах з чоловіками. Такі дії визначались як обов'язкова умова побудови соціалістичної держави. Залучення жінки у всі сфери суспільного життя суттєво міняло її гендерну роль, однак Конституція РСФРР від 1918 року жодним чином не визначала гендерну рівність. Кодекс законів про акти громадянського стану, шлюбне, сімейне і опікунське право, який був прийнятий у 1918 році, заповнив прогалини Конституції щодо окремих гендерних прав. Важливим положенням із точки зору проведення початку рівності прав жінки і чоловіка Кодексу 1918 року була норма про громадянство подружжя, яка давала можливість кожному з подружжя під час вступу у шлюб, зберегти своє громадянство в разі їх приналежності до різних держав. Таким чином, норми зазначеного Кодексу були сповнені ідеєю гарантувати абсолютну рівність подружжя в сім'ї, їх повну самостійність. [5]

У 1930 - 40-х роках поняття «рівноправність чоловіків і жінок» фактично не вживався. Вважалось, що «жіноче питання» юридично вирішене та не потребує змін. У ці роки основна увага приділялась особливостям трудової діяльності жінок та можливе поєднання їх професійних і сімейних обов'язків [6, с. 5].

У 60-70-ті роки в соціальних науках, а також науковій психології широке поширення отримав так званий «статеві-рольовий підхід». Суть зазначеного підходу полягала в тому, що статеві ролі засвоюються в процесі соціалізації, а це передбачає наявність не тільки певного типу поведінки, а й конкретних особистісних особливостей і навіть способу життя. Важливий вплив у такому випадку здійснювали інститути соціалізації, які формують особистість у результаті впливу домінуючих культурних норм, соціальних цінностей, моделей маскулінної і феміністичної поведінки, а також можливості суб'єкта інтеріоризувати сформовані культурні стандарти [7, с.182].

У 1970-их роках з'являються дослідження у сфері соціології і культурної антропології, у яких пропонуються розрізняти поняття «стать» і «гендер». Підставою такого розрізнення понять стало те, що між чоловіком та жінкою існують біологічні відмінності, а також відбувається поділ на соціальні ролі, форми діяльності, відрізняється поведінка, існує відмінність ментальних й емоційних характеристик. Отже, метою застосування нового поняття було уникнення існуючих концепцій, що визначали статеві риси й ролі, як прояв «природних» властивостей [8].

Таким чином, прагнення до комплексного критичного дослідження відносин між чоловіками та жінками призвело до появи поняття «гендер», що почало широко застосовуватися в історичній науці з 1980-х рр. і мало значний потенціал [9, с. 15].

Не дивлячись на ряд досліджень у гендерній сфері, протягом багатьох років гендерно обумовлене насильство виступало одним з поширених у всьому світі порушень прав людини, що пов'язане з неоднаковим розподілом повноважень та можливостей між чоловіками та жінками. Зазначений вид насильства суттєво впливав на суспільство та мав негативні наслідки, що вимірюються матеріальними, нематеріальними та трудовими втратами, а також безпосередньою шкодою для здоров'я та добробуту мільйонів людей [10, с. 76].

Гендерно обумовлене насильство є досить поширеною проблемою у вимірі сучасного соціального простору, яка має достатньо глибоку історію. Детермінантами проявів гендерно обумовленого насильства є закоренілий стереотип про «головування» чоловіків у суспільстві та родині, наслідки війни, збройних конфліктів та інших катаклізмів ХХ століття, таких як Перша та Друга світові війни, голодомори та інші трагічні події в Україні та світі, які залишили свій відбиток на політичній, економічній, демографічній ситуації в країні, на світорозуміння людей, навіть на відносинах рідних між собою.

З упевненістю можемо сказати, що в цілому гендерна політика формується в суспільстві майже вже декілька десятиліть. Розпад Радянського Союзу запусив ряд соціальних процесів, що суттєво вплинули на зміну ставлення суспільства до становища чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя. Останнім часом у більшості країн відбуваються зміни на основі визначення гендерних ролей, що виражаються в зрівнянні представників різних статей у їх правах і можливостях. По суті, сучасне суспільство розвивається як андрогінне, а різниця між статю має все менше значення.

В Україні з 1990-их років почав активно розвиватись феміністичний рух, направлений на боротьбу з гендерною дискримінацією. Утворювались перші регіональні об'єднання, такі як: Асоціація жінок в агробізнесі в Луцьку, Донецька обласна ліга ділових жінок, Харківський міський центр солідарності жінок творчої орієнтації, «Відродження нації» в Тернополі, «Дочки-матері» в Сімферополі, татарський жіночий клуб «Ізгелік» у Києві, Клуб ділових жінок у Ялті. Виникли жіночі політичні партії: «Жінки України», Всеукраїнська партія жіночих ініціатив, Жіноча народна партія (об'єднана). Таким чином, станом на кінець 1990-х років в Україні вже було зареєстровано більше ніж 100 громадських жіночих об'єднань [11].

Прагнучи спростувати стереотипні моделі і забезпечити жінкам рівні з чоловіками можливості для розвитку, учені, які підтримували феміністичний підхід, поставили собі за мету довести штучність і несправедливість різних дискримінаційних практик, дослідити їхні витоки і трансформацію. Вони стверджували, що традиційний підхід до вивчення історії не відображає реального стану речей, оскільки наявна на той час історіографія практично не враховувала жінок як категорію, чия історія має право бути внесеною до загальної історії людства. Позиція істориків-фемінологів базувалася на критиці наявного суспільного устрою, названого патріархальним через те, що його характерною рисою було домінування чоловіка у всіх сферах життєдіяльності, втілене в нерівноцінному розподілі основних ресурсів, сфер

праці, примусовому відокремленні жінок і витісненні їх в особливі «жіночі сфери», практиці подвійних стандартів, що відрізнялися для жінок і чоловіків, лінгвістичній дискримінації, нерівному доступі до освіти та інститутів влади тощо [12, с. 5].

Якщо в «догендерних» дослідженнях існував лише поділ на статі - чоловічу та жіночу, де, крім біологічних відмінностей, даністю вважалися і супутні їм соціокультурні характеристики, то з появою поняття «гендер» воно увібрало в себе соціокультурний вимір статі, ставши категорією, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», стереотипи щодо них, соціальні та культурні ролі чоловіка і жінки тощо. При цьому гендер, на відміну від статі, вважали «соціально сконструйованим фактом культури». Цей підхід названо дослідниками біофундаменталістським. Він характеризується частковим відходом від біодетермінізму, притаманного «догендерним» дослідженням. Згідно з ним структура біологічної статі є визначальним принципом, за яким формується уявлення про структуру гендеру. У цій системі він виступає як надбудова до вродженої і незмінної статі, а гендерна поведінка пояснюється через поняття «норми» та «аберації» [13, с.43, 48].

Охарактеризовуючи основні етапи розвитку гендерних досліджень в психології, можна зазначити, що вони спочатку проводились у рамках вивчення індивідуальних відмінностей, при цьому маскуліність і фемінність намагалися виміряти як і будь-які інші індивідуальні відмінності. Надалі їх намагалися зрозуміти як основні характерні риси конкретної особистості, зокрема на які впливає інститут сім'ї як середовище, де відбувається соціалізація особи і придбання нею соціальних ролей, заснованих на сформованих культурних стереотипах. Також гендер розглядався в культурному концепті як динамічний процес. На даний час усе більше психологів, досліджуючи гендерну проблематику, розглядають її як категорію соціальну.

На нашу думку, несправедливе терпіння громадськості до насильницьких форм поведінки чоловіків і жінок, суттєві відмінності в їх правовому становищі, особливості диференціації правового регулювання за ознакою статі є культурно зумовленими. Можна говорити, що підхід до гендерної рівності в сучасній Україні по суті обумовлений важливим чинником її історичного розвитку, що полягав у спадкуванні від радянських часів системи, що фактично позбавила жінку прав.

Вивчення ретроспективи виникнення та зародження рухів боротьби з гендерно обумовленим насильством у різних країнах світу та в Україні дає можливість побачити глибинні причини його виникнення та, у свою чергу, працювати над удосконаленням механізмів його попередження, подолання та притягнення до відповідальності кривдників, а найголовніше – над поверненням жертв насильства до звичайного і повноцінного життя.

У психології дослідження гендеру розвивається не так активно, як у галузях права. Порівняно із зарубіжними країнами в Україні такий напрямок досліджень лише починає розвиватись.

Аналізуючи міжнародну практику з точки зору гендерних особливостей, можна привести найбільш яскраві приклади виборювання гендерної рівності та протидію гендерно обумовленому насильству в системі правоохоронних органів різних країн.

Правоохоронні органи в США є безперечно домінуючою професією чоловіка, особливо у Федеральному бюро розслідувань (ФБР). Так, у 2006 році статистика свідчила, що лише 12,8 % штатних працівників правоохоронних органів були жінками, тоді як 87,2 % правоохоронців були саме чоловіки. Зокрема, за тими ж показниками було встановлено, що у США жертвами сексуального насильства на робочому місці у 92% випадках є жінки [14].

У 2017 році кількість жінок, які працювали в правоохоронних органах США, збільшилась майже до 16 %. Для порівняння можна зазначити, що у країнах ЄС у середньому за період із 2016 до 2018 року трохи більше одного

з шести поліцейських становили жінки - 16,9%. Найвищий відсоток жінок-поліцейських був у Литві - 38,6%, за якою йдуть Латвія – 36,6%, Естонія – 35,2%, Нідерланди – 32,5%, Швеція – 32,3% [15].

На даний час у сфері забезпечення гендерної рівності США відомі, зокрема серед міжнародної спільноти, як країна, що успішно працює із питанням подолання гендерного насильства. Так, Національна коаліція проти домашнього насильства вже понад 30 років займається подоланням насильства в сім'ї. Окрім «16 днів протидії насильству», у США створено окремі компанії для привернення уваги до певних аспектів цієї проблеми [16, с. 16].

США мають довгу історію становлення боротьби проти гендерного насильства, що слугувало так званим способом демонстрування мужності для чоловіків. Вважалося, що насильство є законним у тому випадку, якщо воно носило відплатний характер. Аналізуючи американське насильство, антропологиня Маргарет Мід визначала, що насильство є доказом маскулінності, тобто чоловік є «справжнім» у зв'язку з тим, що він не боїться проявити насильство [17].

Сегрегація в США також тривалий час була причиною породження множинної дискримінації, яка включала в себе як ненависть на ґрунті расової нетерпимості, так і насильство за ознакою статі. Багато відомих діячок-афроамериканок, наприклад і Мішель Обама, у своїй автобіографічній книзі говорили про системне расове і гендерно обумовлене насильство, яке відчували на собі, так і про історії знайомих та подруг, які довгий період часу не могли звертатися за допомогою до правоохоронних органів у випадках домашнього насильства, оскільки відрізнялись кольором шкіри [18, с. 46].

Як у США, так і у правових системах інших держав, після Першої світової війни у 1914 – 1918 роках почався активний громадський рух, направлений на боротьбу зі стереотипами стосовно поділу виробничої діяльності на чоловічу та жіночу сфери та поділу професій [19, с. 5].

Гендерна нерівність та комплексні суспільні проблеми, які унеможлилювали реагування на випадки гендерно обумовленого насильства, були присутні протягом декількох століть, доки в 60-70-х роках ХХ століття проблема гендерного насильства актуалізувалася завдяки активісткам другої хвилі фемінізму. Саме феміністичний рух активізував формування антидискримінаційної політики в США у 1960-970-ті, що показово – до цього процесу були задіяні всі гілки державної влади, що обумовило радикальну зміну соціально-економічного становища американських жінок [20].

Перші суттєві зміни, направлені на подолання дискримінації за ознакою статі у сфері трудових відносин, відбулися в США на початку 60-х років ХХ ст. Прийнятий у 1963 році Закон про рівну оплату праці заборонив диференціацію за ознакою статі при оплаті праці. Положення зазначеного Закону зобов'язували роботодавця однаково оплачувати працю жінки та чоловіка при виконанні ними однакової роботи за рівних робочих умов. У 1964 році прийнято Закон про громадянські права, яким заборонялась дискримінація за ознакою статі американців у сфері зайнятості, наприклад, під час прийняття на роботу, підвищення, професійної підготовки та звільнення. Іншими нормативно-правовими актами в американському законодавстві, що зумовлювало рівність як чоловіків, так і жінок, були: Закон про рівність у житловому будівництві, прийнятий у 1968 році; Закон про рівні можливості при кредитуванні, прийнятий у 1975 році; Закон про рівність жінок у галузі освіти, прийнятий у 1974 році; поправки до законів про професійну освіту й освіту дорослих осіб, прийняті в 1976 році [21, с.163].

Необхідно зауважити, що феміністична діяльність стала фундаментом для цілого руху за права жінок та боротьби з насильством, який об'єднав велику кількість державних структур і громадських організацій не лише США [22].

Необхідно погодитись з думкою Т. Марценюк, що досвід США у сфері боротьби з гендерним насильством є цінним з погляду на його тривалий характер і масштабність. Суттєвою ознакою зазначеної діяльності є той факт, що на рівні із жінками чоловіки долучаються до діяльності, спрямованої на подолання насильства, зайнявши свою нішу, що називають чоловічим рухом проти насильства (antiviolence men's movement)[23, с. 29]

Цікавою практикою США стало запровадження в Департаменті поліції в Нью-Мексико проєкту під назвою: «Нове робоче місце для жінок», фінансувався Департаментом праці та під керівництвом організації «Інститут жінок у галузі торгівлі, технологій та науки» (IWITTS). Менш ніж за два роки проєкти продемонстрували значний успіх у заохоченні до роботи в поліції жінок та створенні сприятливого робочого середовища для них. Частка жінок-новобранців збільшилася з 10 до 25%. Важливим напрямом роботи стало проведення серед поліцейських анонімного кліматичного опитування, розроблене IWITTS, що було спрямоване на запровадження політики щодо попередження сексуальних домагань на робочих місцях [24, с. 13].

В Україні варто врахувати досвід США та створити відповідні структурні підрозділи, гендерні відділи, пріоритетом роботи яких визначатиметься вживанням заходів з метою попередження гендерно обумовленого насильства, проведення службових розслідувань щодо зазначеного питання, періодичне опитування працівників, поінформування щодо гендерних питань.

У контексті розвинених країн реформа поліції часто фокусується на оптимізації діяльності поліції та ефективному реагуванні на потреби громади. Розвинені країни, наприклад Канада, постраждали від втрати довіри громадськості внаслідок корупційних скандалів у поліції, застосування надмірної сили, жорстокості, судових процесів за сексуальне насильство та переслідування в поліції.

Жінки Канади, як і практично більшість інших жінок міжнародних країн, практично не подають скарги до поліції з тих причин, що в суспільстві

існують певні культурні та соціальні норми, що визначають взаємодію чоловіків і жінок, у результаті чого вони не говорять про насильство вдома та, на їх думку, поліція не здатна розглядати такі скарги. Крім того, вони часто відчують страх, сором, збентеження та небажання брати участь у роботі поліції та судової системи. У 2018 році Статистичне управління Канади провело дослідження безпеки в громадських і приватних приміщеннях (Survey of Safety in Public and Private Spaces) з метою поглиблення знань про гендерне насильство в Канаді шляхом збору інформації про досвід і характеристики насильницької віктимізації, а також про безліч інших небажаних переживань. Зокрема, звіти статистичної служби Канади у 2019 році вказують, що 56% чоловіків частіше, ніж жінки – 53%, були свідками неналежної сексуальної поведінки на робочому місці. Три з десяти – 29% жінок стали жертвами неналежної сексуальної поведінки на робочому місці в порівнянні з 17% чоловіків, однак коли справа дійшла до особистого досвіду такої поведінки на робочому місці, усе було навпаки: жінки (29%) з більшою ймовірністю, ніж чоловіки (17%), ставали жертвами сексуальних домагань на робочих місцях упродовж 12 місяців, що передують опитуванню. Як визначають показники дослідження SSPPS, найбільш поширеною поведінкою, з якою особисто стикалися на робочому місці, були сексуальні жарти як серед жінок (18%), так і серед чоловіків (12%). Жінки значно частіше, ніж чоловіки, піддавалися небажаній сексуальній увазі (15% проти 4%), небажаному фізичному контакту (13% проти 5%) або образам, жорстокому поводженню, ігнорування або виключення через свою стать (10% проти 5%) [25].

У всіх країнах Африки сьогодні також проводяться спроби збільшити кількість жінок у сфері правоохоронних органів. У 2010 році Руанда приступила до реалізації свого Національного плану дій щодо виконання резолюції № 1325 Ради Безпеки ООН, спрямованої на розширення присутності жінок в миробудуванні і безпеці на всіх рівнях. До 2009 року в поліції було всього 50 жінок, зокрема, починаючи з 2012 року, їх уже було

137 і кількість поступово росте. У грудні 2015 року Руанда була основним представником жінок-поліцейських у миротворчих місіях ООН. У Малавії при підтримці структури «ООН-жінки» колишній президент Джойс Банда у 2014 році створила мережу поліції Малавії для жінок, щоб збільшити присутність жінок. Конституція Кенії тепер вимагає від Національної поліцейської служби і її Комісії збільшити число жінок у сфері роботи поліції до 30 %.

Таким чином, як показала практика африканських країн, у результаті впровадження зазначеної політики збільшення кількості жінок у правоохоронних органах призвело до збільшення кількості заяв про насильство стосовно жінок, поліпшення збору оперативної інформації, кращого поводження із жінками-свідками, жертвами і підозрюваними, а також зменшення кількості скарг на неправомірну поведінку і неналежне застосування сили [26].

В Австралії в результаті опитування поліцейської служби виявили прояви гендерно обумовленого насильства, що проявлялись у різних формах. Так, 58% співробітників жартів або коментарів, що викликають сексуальне ставлення, 39% - настирливих запитань про приватне життя, 35% - недоречних висловлювань або вдивлянь, 30% - небажаних доторків, обіймів або поцілунків, 17% - повторних запитів на небажані побачення, 9% - сексуальних жестів, 6% - електронних листів із відвертим сексуальним ставленням та 6% були під тиском примушення до сексу [27].

В Австралії існують спеціальні закони про гендерну рівність, що гарантують справедливе ставлення до всіх. Австралія підписала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1983 році. Підписання Конвенції є зобов'язанням сприяти гендерній рівності в Австралії за допомогою політики, законів, організацій, структур та підходів, які сприяють рівності всіх статей. У ній викладаються права, які жінки повинні мати в багатьох аспектах життя, включаючи участь у політичному житті, здоров'я, освіту, зайнятість, житло, шлюб, сімейні відносини і закони. Після

підписання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Австралія прийняла Закон у 1984 році щодо дискримінації за ознакою статі. У 2012 році було прийнято Закон про гендерну рівність на робочому місці, у результаті чого було створено Агентство з гендерної рівності на робочому місці. Цей Закон замінив Закон 1999 року про рівні можливості жінок на робочому місці. Законодавство направлено на поліпшення і заохочення рівності як чоловіків, так і жінок на робочому місці [28].

Доречною практикою, що застосовується в Австралії з метою боротьби з гендерним насильством та будь-якими іншими проявами дискримінації, є створення відповідного вебсайту (<https://humanrights.gov.au/>), через який кожен громадянин Австралії може звернутися зі скаргою або консультацією щодо гендерної дискримінації [29].

На нашу думку, такі заходи дозволяють покращувати гендерну рівність у сфері зайнятості та на робочому місці, усунути серед роботодавців дискримінацію за ознакою статі в питаннях зайнятості, сприяти консультаціям на робочому місці між роботодавцями і працівниками з питань гендерної рівності у сфері зайнятості та на робочому місці.

Зокрема, в Україні також було б доречно створити відповідний онлайн-кабінет, у якому кожна особа, окрім ознайомлення з відповідною інформацією щодо правового регулювання гендерного насильства, змога б отримати й консультацію психолога.

За часів Французької революції у 1791 році французькою активісткою та драматургом Олімпією де Гуж була написана Декларація прав жінки і громадянки (фр. Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne), також відома як Декларація прав жінки, яка була присвячена забезпеченню гендерної рівності [30].

Процес боротьби з гендерно обумовленим насиллям та будь-якими проявами дискримінації у визначеній сфері у Франції станом на сьогодні ще триває. Однією з останніх заходів Французького Уряду став відкритий онлайн-портал для повідомлень про злочини на сексуальному ґрунті або

сексизмі, через який спеціально навчений офіцер допомагає жертвам подавати офіційні скарги. Уряд також ухвалив новий закон проти сексистських криків, у результаті чого вже були винесені перші вироки та склалась певна судова практика. Таким чином, Франція стала однією з перших країн, що карає штрафами за домагання навіть на вулицях [31].

З 1920-их років голландська поліція робила всі можливі дії для заохочення жінок працювати в поліції, спочатку пропонувавши жінкам роботу в новому поліцейському управлінні Амстердама у справах дітей та сексуальних злочинів. У цьому офісі загалом працювали медсестри, але в 1923 році Мета Керера стала першою жінкою-інспектором голландської поліції, а в 1943 році вона також стала першою жінкою, призначеною головним інспектором [32].

Нідерланди в 1960 - 1970-х роках порівняно з іншими державами мали найгірші показники у впровадженні політики гендерної рівності, проте вже в 1990-х рр. їх політика в досліджуваній сфері стала кращим прикладом для багатьох міжнародних держав [33, с.162].

Нідерланди досягли таких результатів у сфері гендерної рівності в результаті унікального механізму забезпечення політики рівності статей на національному рівні, в основу якого покладені міжвідомчі підходи. Важливими факторами, що покладені в основу успіху, стали політика державного фемінізму, у результаті чого до владних структур ввійшли представниці феміністичного напрямку, важливу роль відіграло належне державне фінансування з боку держави. Цікавою, на нашу думку, видається практика Нідерландів щодо створення так званого «залізного трикутника», як системний механізм взаємодії, що передбачає собою створення всіх умов для співробітництва представниць жіночого руху та представників державної влади, а також тісну взаємодію між парламентом та демократками. Окрім того, було впроваджено посаду державного секретаря з жіночої політики, який хоч і був обмежений у владних повноваженнях, проте мав право порушувати відповідні питання на засіданні Уряду та отримувати від членів

Уряду відповідну підтримку. Важливим, на нашу думку, зазначеного підходу було покладення ідеї про ключову роль економічної незалежності жінок у суспільстві [34, с 62].

Не дивлячись на активну роботу Уряду, ситуація у сфері гендерно обумовленого насильства в Литві продовжує бути складною. Уся ця нормалізація насильства в Литві створює надзвичайно важкі умови для жінок, які стали жертвами насильства. Так, у 2017 році в Литві було зареєстровано майже 48 000 повідомлень про насильство в близьких стосунках, з яких 4 з 5 жертв – жінки [35].

Рушійним кроком було запровадження Латвійським Урядом Національної програми щодо рівних можливостей для жінок та чоловіків. Зазначена програма передбачала діяльність щодо рівних можливостей жінок та чоловіків у сфері зайнятості, освіти, політики та прийняття рішень, а також заходи щодо захисту рівних прав, включаючи права жінок, боротьбу з насильством щодо жінок та торгівлею жінками, розробку інструментів та методів, удосконалення статистики, заходів для боротьби зі стереотипами та зміцнення інституційного потенціалу, заходів з підвищення обізнаності в гендерній сфері. Програма була розроблена з огляду на реалізацію рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності, що мають бути досягнуті шляхом використання стратегії з урахуванням гендерних аспектів, визначеної як організація, реорганізація, вдосконалення, розвиток та оцінка політичних процесів з метою включення перспективи гендерної рівності у всіх сферах політики, на всіх рівнях, на всіх етапах та всіх суб'єктів, які зазвичай беруть участь у політичній діяльності, оцінка будь-якої запланованої діяльності, законодавства, стратегій та програм у всіх сферах та рівнях з урахуванням впливу як на жінок, так і чоловіків [36, с. 2].

У 2011 році Литва взяла участь у першій сесії Універсального періодичного огляду (УПО). Того ж року Литва прийняла кілька рекомендацій, що стосуються гендерної рівності: продовжувати моніторинг реалізації Національної стратегії протидії насильству щодо жінок, протидіяти

насильству активно, намагаючись впливати на ставлення та поведінку, зокрема через активну участь чоловіків та хлопців, продовжувати свої зусилля, спрямовані на запобігання, покарання та усунення всіх форм насильства щодо жінок, посилити політику та дії щодо боротьби з насильством щодо жінок, продовжувати вживати заходів щодо пом'якшення, усунення та запобігання насильству щодо жінок та надання допомоги жертвам насильства, провести навчальний курс для державних службовців, поліцейських, прокурорів та суддів [37, с. 108].

Не можна не зазначити, що серйозним кроком для досягнення гендерної рівності стало прийняття Закону «Про рівні можливості», а також заснування установи, яка наглядає за його дотриманням, - управління омбудсмена з питань рівноправ'я чоловіків та жінок [38].

На нашу думку, застосування такої практика є ефективним засобом боротьби за рівноправ'я в кожній державі. Створення в Україні подібного управління з питань рівноправ'я слугувало б швидкому розгляду скарги щодо випадків гендерного насильства та сексуальних домагань, відслідковуванню будь-яких дискримінацій у сфері освіти, культури та працевлаштування, займалося розробкою необхідних нормативно-правових актів та розглядало можливості притягнення до відповідальності за порушення гендерного законодавства.

Необхідно зазначити, що трудове законодавство Литви чітко передбачає заборону будь-якого прояву тиску чи переслідувань на робочому місці. Так, забороняється здійснювати тиск на особу, що означає підпорядкування особи таким небажаним з точки зору особи діям, які пов'язані з її належністю до певної статі, включаючи дії сексуального характеру, якщо метою або результатом таких дій є порушення гідності особи та створення залякуючого, ворожого, принизливого або образливого середовища [39, с. 71].

У 1923 році у Швеції було прийнято Закон «Про компетенції», який офіційно гарантував жінкам доступ до всіх професійних посад, проте

зазначені положення не розповсюджувались на посади в поліції, а також не дозволяли жінкам бути священником у державних церквах, обмежували доступ до військової служби. Зокрема, уже в 1944 році відкрилися перші офіційні поліцейські курси для жінок, а в 1954 році титул «сестра поліції» був скасований, і поліцейськими могли бути як чоловіки, так і жінки. З 1957 року жінки отримували таку ж поліцейську освіту, що й їхні колеги-чоловіки [40].

Швеція пройшла довгий шлях у забезпеченні рівного ставлення до жінок і чоловіків на робочому місці. Гендерна дискримінація на робочому місці заборонена з 1980 року. У 1991 року у Швеції було прийнято закон «Про гендерну політику». Закон Швеції про дискримінацію від 2009 року вимагає, щоб роботодавці не тільки активно просували рівність між чоловіками і жінками, а й вживали заходів проти переслідувань. Після розширення Закону у 2017 році превентивна робота включає розслідування за всіма підставами для дискримінації: стать роботодавця, трансгендерна ідентичність, етнічна приналежність, релігія або інші переконання, інвалідність, сексуальна орієнтація та вік [41].

Перша світова війна дала поштовх для першого призначення жінки офіцером в Англії. Першою жінкою-офіцером, яка була призначена співробітником поліції з повними повноваженнями проводити арешт, була Едіт Сміт, приведена до присяги в поліції округу Грентем у 1915 році. У наступні роки було призначено невелику кількість співробітників. Спочатку жінки-поліцейські входили до окремих груп або підрозділів. Їх обов'язки були різними: перші поліцейські мали справу тільки з жінками і дітьми. Такий розподіл за гендерною ознакою закінчився у 1970-х роках. У березні 2016 року 28,6% поліцейських в Англії і Уельсі становили жінки. Порівняно з 2007 роком їх кількість збільшилась з 23,3% [42].

Аналізуючи дослідження британських учених щодо рівня сексуальних домагань, що відбуваються в британській поліцейській службі, відповідаючи на загальне запитання в опитуванні співробітників поліції в Англії та Уельсі,

24% жінок-поліцейських та 15% чоловіків-офіцерів зазначили, що зазнавали переслідувань за ознакою своєї статі. У ході дослідження Незалежної комісії з розгляду скарг на поліцію виявлено випадки зловживання владою службовими особами, які отримали доступ до жертв з метою сексуальної вигоди. Опитування англійців у 2016 році показало, що кожна десята особа зазнала певної форми сексуального домагання, з них 56% - жінки та 44% - чоловіки. Результати опитування показали, що більшість (52%) опитаних жінок заявили, що зазнавали сексуальних домагань на роботі, причому найвищий показник був у представників служб уніформи 23%. Серед проявів гендерних домагань найрозповсюдженими визначали образливе, принизливе або зневажливе ставлення, сексуальний примус, небажану сексуальну увагу та гендерну ворожість [43].

Основою чинного міжнародного права щодо захисту прав людини є принцип рівноправності жінок і чоловіків. У загальному вигляді він закріплений у Статуті Організації Об'єднаних Націй (1948) як обов'язок поважати права всіх, незалежно від статі. Загальна декларація прав людини прийнята на основі Статуту ООН, де в статті 2 визначено, що кожна людина повинна володіти всіма правами й усіма свободами, проголошеними цією декларацією, без якого б то не було розрізнення щодо раси, кольору шкіри, статі, мови чи іншого становища [44].

Аналізуючи вищевикладене та опираючись на історію різних країн, ми можемо дійти висновку, що гендерна нерівність залишається одним із базових порушень прав людини, що, як уже було зазначено, у переважній більшості випадків проявляється в обмеженні прав, можливостей та інтересів в більшості жінок, зокрема щодо доступу до ресурсів та прийняття рішень. У значній мірі ці відносини нерівності зумовлені впливом стереотипів, що визначають різні суспільні очікування щодо ролей, функцій та повноважень жінок і чоловіків.

Одним з наслідків гендерної нерівності в суспільстві, нерівного розподілу владних відносин та непаритетної представленості обох статей у

різних сферах життя виступає гендерно обумовлене насильство. Коли одна сторона має переваги над іншою хоча б в одному з аспектів, це призводить до погіршення становища іншої сторони надалі. Гендерно обумовлене насильство є результатом гендерної нерівності.

Тому першим етапом протидії гендерному насильству є подолання нерівності та максимальної мінімізації дискримінаційних проявів у всіх сферах життєдіяльності суспільства. З іншого боку, подолання гендерної нерівності унеможлиблюється лише за умови поступової трансформації світоглядних настанов усіх громадян, залучення чоловіків на рівні із жінками до участі в просуванні гендерної нерівності, реалізації заходів із протидії та попередження насильства щодо жінок.

Аналізуючи національне та міжнародне законодавство, визначення гендерно обумовленого насильства, яке б було закріплено в законодавчому полі, немає.

Основою міжнародного права щодо захисту прав людини є забезпечення принципу рівноправності жінок і чоловіків. У найбільш загальному вигляді він закріплений у Статуті Організації Об'єднаних Націй (1948 р.) як обов'язок поважати права всіх, незалежно від статі. Водночас, нині гендерний дисбаланс залишається одним із базових порушень прав людини, що в переважній більшості випадків проявляється в обмеженні прав, можливостей та інтересів жінок, зокрема щодо доступу до ресурсів та ухвалення рішень. У значній мірі ці відносини нерівності зумовлені впливом стереотипів, що визначають різні суспільні очікування стосовно ролей, функцій та повноважень жінок і чоловіків.

Політичні та військові лідери використовують гендерне насильство для досягнення своїх цілей, руйнуючи таким чином саму основу суспільства. Практично щодня система ООН отримує повідомлення з різних країн про насильство, яке використовується як інструмент чи тактика війни [45].

Гендерне насильство є одним із наймасштабніших та тяжких видів порушення прав людини.

Одним з осередків насильства над жінками є робоче місце – як на державній, так і на приватній службі. Місце роботи включає в себе як сексуальну агресію (переслідування, залякування), так і торгівлю жінками та примусову проституцію, однак важливо наголосити, що саме сім'я є головним місцем гендерного насильства. У родині відбувається насильство фізичне, психологічне, сексуальне. Ще однією формою гендерного насильства в сім'ї є прямий контроль жіночої сексуальності: примусові аборти та примусові вагітності [46].

Так, за оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я до 30% жінок в усьому світі в тій чи іншій формі зазнавали насильства з боку чоловіків або партнерів. В Європі домашнє насильство посідає перше місце серед причин смерті жінок віком від 16 до 44 років (доповідь № 239 «Насильство щодо жінок», 2016 р.) [47, с. 48].

У міжнародних угодах почали з'являтися приписи, які захищали права жінок. Передусім такі законодавчі нововведення були спрямовані проти торгівлі жінками:

- Договір про боротьбу з торгівлею білими рабнями (1904); International Agreement for the Suppression of the «White Slave Traffic» [48].
- Конвенція про боротьбу з торгівлею білими рабнями (1910) [49].
- Женевська конвенція про заборону торгівлі жінками і дітьми (1921) [50].

Найважливіші міжнародні акти, що поклали початок у розвиток міжнародного законодавства у сфері захисту прав жінок, були прийняті після Другої світової війни (1939-1945). Так, у політичній сфері першими були прийняті в 1952 році Конвенція ООН про політичні права жінок та в 1957 році Конвенція ООН про громадянство заміжньої жінки. У сфері економіки: прийнята у 1951 році Конвенція Міжнародної організації праці про рівну платню за рівну працю; у 1952 році Конвенція Міжнародної організації праці про охорону материнства; у 1958 році Конвенція Міжнародної організації праці щодо дискримінації в галузі найму і роботи. У

сфері освіти в 1960 році була прийнята Конвенція ООН щодо дискримінації в галузі освіти. У сфері регулювання сімейних взаємовідносин у 1962 році була прийнята Конвенція ООН про згоду на вступ до шлюбу, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів та у 1979 році Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» [51].

Окрім того, прийняті нормативно-правові акти спрямовані на забезпечення природних прав і свобод жінок та не погіршували умови для чоловіків. Головною метою прийняття міжнародного законодавства було створення рівних умов як для чоловіків, так і жінок, а також прояв поваги до особистості та захист прав людини.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами від 2011 року (Стамбульська конвенція) – міжнародний нормативно-правовий акт регіонального характеру, який надає вичерпний перелік насильства [52].

Стамбульська конвенція є ключовим міжнародним документом, положення якого дозволяють створювати всі умови для розроблення механізму запобігання насильству. Україна підписала Конвенцію ще у 2011 році, проте так і не ратифікувала її. Ратифікацію документа було заплановано на II квартал 2016 р., проте досі не відбулось конкретних зрушень у цьому напрямі.

Країни, що ратифікують Конвенцію, мають криміналізувати такі види насильства: психологічне насильство (ст. 33); переслідування (сталкінг) (ст. 34); фізичне насильство (ст. 35); сексуальне насильство, включаючи зґвалтування, що недвозначно покриває всі сексуальні активності з особою без її згоди (non-consensual sex) (ст. 36); примусовий шлюб (ст. 37); жіноче обрізання, ушкодження жіночих статевих органів (УЖСО) (ст. 38); примусовий аборт та примусова стерилізація (ст. 39); сексуальне домагання (ст. 40). Конвенція постановляє, що сексуальне домагання (харасмент) має бути суб'єктом «кримінальних чи інших законодавчо визначених санкцій» (ст. 40), а також включає статтю про злочини, здійснені в ім'я так званої

«честі» (ст. 42). У ст. 3 Конвенції є визначення насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, що означає насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно.

За умовами Стамбульської конвенції країни, що її ратифікують, мають криміналізувати такі види насильства:

психологічне насильство – навмисне залякування, домагання чи погрожування особі протягом певного періоду, що призводить до травматичних переживань. У близьких відносинах психологічне насильство може часто переходити в фізичне та сексуальне насильство (стаття 33);

переслідування (сталкінг)– неодноразове погрожування комусь через фізичне переслідування, залучення до небажаного спілкування чи навмисне інформування когось про те, що за ними ведеться нагляд, щоб змусити їх боятися за свою безпеку. Це може бути завдання шкоди власності, дії проти сім'ї жертви, її друзів чи домашніх улюбленців або поширення невірогідної інформації через Інтернет (стаття 34);

фізичне насильство – цією статтею криміналізується будь-який умисний акт фізичного насильства стосовно іншої особи незалежно від контексту, у якому він відбувається. Термін «фізичне насильство» стосується тілесних ушкоджень у результаті застосування безпосередньої й неправомірної фізичної сили. Він також передбачає насильство, яке призводить до загибелі жертви (стаття 35);

сексуальне насильство, включаючи зґвалтування, що недвозначно покриває всі сексуальні активності з особою без її згоди (non-consensual sex) (Ст.36) – будь-який статевий акт, виконаний з кимось без згоди цієї особи (non-consensual sex). Передбачає проникнення до будь-якої частини тіла жертви будь-якої частини тіла кривдника чи предмета. Злочини, учинені на сексуальному ґрунті, часто залишаються непокараними через невіру жертв у можливість довести, що вони намагалися протистояти нападникові (стаття 36);

сексуальне домагання – вид поведінки, передбачений у цій статті, має різнобічний характер. Він містить три основні форми поведінки: вербальну, невербальну або фізичну поведінку сексуального характеру, не бажану для жертви. Вербальна форма – це слова або звуки, які висловлює або промовляє правопорушник: наприклад, жарти, запитання, зауваження, які можуть висловлюватися в усній або письмовій формі. Невербальна форма – це будь-яка комунікація з боку правопорушника без застосування слів або звуків: наприклад, вираз обличчя, рухи руками або знаки. Фізична форма стосується будь-якої поведінки сексуального змісту, до неї також можуть належати ситуації контакту з тілом жертви. Подібно до передбаченого в статті 36, будь-які форми поведінки такого роду повинні мати сексуальний характер, для того щоб на них поширювалося це положення. Крім того, будь-яка зазначена поведінка повинна бути небажана для жертви, тобто її має нав'язувати правопорушник. А ще всі зазначені діяння повинні мати на меті або своїм наслідком приниження гідності жертви. Це відбувається в тих випадках, коли подібна поведінка створює середовище залякування, ворожості, принизливості, ганьблення, ображення. Це положення спрямоване на такі схеми поведінки, окремі ознаки якої самі по собі не обов'язково викликають застосування санкцій. Зазвичай вказані діяння чинять у контексті зловживання владою, обіцянкою винагороди або погрозою покарання. У більшості випадків жертва та кривдник знають один одного, і для їхніх стосунків нерідко характерна різниця в ієрархічному та владному становищі. Сфера дії цієї статті не обмежується трудовою сферою. Водночас слід зазначити, що вимоги щодо відповідальності можуть різнитися, виходячи з конкретної ситуації з поведінкою такого роду (стаття 40);

примусовий шлюб – навмисний акт із застосуванням фізичного або психологічного впливу, з метою змушення дорослої людини чи дитини вступити в шлюб або ж їх примусове перевезення до іншої країни, щоб змусити прийняти шлюб (стаття 37);

жіноче обрізання (ушкодження жіночих статевих органів) (УЖСО) – будь-які операції, що навмисно змінюють чи травмують жіночі геніталії з немедичних причин. Це завдає непоправної постійної шкоди і зазвичай проводиться без згоди жертви. У Конвенції кримінальні санкції також накладаються на тих, хто допомагає правопорушникові в скоєнні зазначених дій (стаття 38);

примусовий аборт та примусова стерилізація – у цій статті до кримінальних злочинів віднесені окремі умисні діяння стосовно природної спроможності жінок народжувати дітей. Це ще одне положення, яким порушується принцип гендерної нейтральності кримінального законодавства в частині цієї Конвенції. До кримінальних злочинів віднесли примусовий аборт у жінок і дівчаток. Це стосується умисного переривання вагітності без попередньої згоди жертви. Переривання вагітності охоплює будь-які з різноманітних процедур, які призводять до звільнення від усіх продуктів запліднення. Для того щоб потрапити під дію цього положення аборт повинен відбуватися без попередньої та поінформованої згоди жертви. Це стосується будь-якого абортів, який виконується без цілковито поінформованої згоди жертви. Дана стаття, з іншого боку, передбачає кримінальний злочин за фактом примусової стерилізації жінок і дівчаток. Цей злочин наявний у разі хірургічного втручання, мета або наслідок якого – припинення здатності жінки до природної репродукції без її попередньої та поінформованої згоди або розуміння процедури. Термін «стерилізація» стосується будь-якої процедури, у результаті якої жінка втрачає природну здатність народити дитину. Стерилізація має відбуватися без попередньої та поінформованої згоди жертви. Це охоплює будь-яку стерилізацію, яка виконується без цілковито поінформованого рішення з боку жертви за стандартами «Застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину» (ETS № 164). У цій Конвенції не переслідувався намір криміналізувати будь-яке медичне втручання чи хірургічні процедури, наприклад ті, що проводяться з метою врятувати життя або допомогти

недієздатним жінкам, які не можуть надавати свою згоду. Мета цього положення скоріше полягає в тому, щоб наголосити на значенні поваги до репродуктивних прав жінок, яким потрібно дозволяти вільно ухвалювати рішення щодо того, скільки та з яким інтервалом вони хочуть народжувати дітей, та забезпечувати їм доступ до відповідної інформації з питань природної репродукції та планування сім'ї (стаття 39).

Необхідно зазначити, що статтями 40 та 42 Конвенції передбачено, що сексуальне домагання (харасмент) має бути суб'єктом «кримінальних чи інших законодавчо визначених санкцій», це ж стосується злочинів, здійснених в ім'я так званої «честі». Статтею 3 Конвенції передбачено насильство стосовно жінок за гендерною ознакою як насильство, що спрямоване проти жінки через те, що вона жінка, або яке зачіпає жінок непропорційно.

Основними міжнародними актами, що забороняють насильство щодо будь-кого (а окремі конвенції щодо жінок) є: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Конвенцією ООН про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу від 1962 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 р., Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р.

Крім того, є міжнародні документи, які мають рекомендаційний характер щодо протидії та запобіганню гендерному насильству, зокрема Рекомендації Парламентської асамблеї Ради Європи, в основному щодо жінок, але не виключно: Рекомендація 1450 (2000) щодо насильства стосовно жінок в Європі; Рекомендація 1582 (2002) щодо домашнього насильства стосовно жінок; Рекомендація 1723 (2005) щодо примусових шлюбів і примусу дітей до вступу в шлюб; Рекомендація 1759 (2006) щодо єднання парламентів у боротьбі з домашнім насильством стосовно жінок; Рекомендація 1777 (2007) щодо посягань на статеву недоторканість особи з

використанням її безпорадного стану внаслідок застосування лікарських препаратів; Рекомендація 1817 (2007) щодо єднання парламентів у боротьбі з домашнім насильством стосовно жінок за результатами середньострокового оцінення кампанії; Рекомендація 1847 (2008) щодо боротьби з насильством стосовно жінок у дусі Конвенції Ради Європи; Рекомендація 1873 (2009) щодо сексуального насильства стосовно жінок в умовах збройного конфлікту; Рекомендація 1868 (2009) щодо дій, спрямованих на боротьбу з порушеннями прав людини за гендерною ознакою, зокрема з викраденням жінок і дівчат; Рекомендація 1861 (2009) про фемініцид; Рекомендація 1881 (2009) щодо нагальної необхідності боротьби з так званими злочинами «в ім'я честі»; Рекомендація 1887 (2009) щодо зґвалтування жінок, зокрема в шлюбі; Рекомендація 1891 (2009) щодо жінок-мігрантів, для яких особливо висока загроза домашнього насильства; Рекомендація 1905 (2010) щодо дітей, які стають свідками домашнього насильства; Рекомендація 260 (2009) щодо боротьби з домашнім насильством стосовно жінок; Резолюція Конгресу органів місцевої та регіональної влади Ради Європи 279 (2009) про боротьбу з домашнім насильством стосовно жінок.

ВООЗ наводить таку класифікацію видів насильства відповідно до життєвого циклу (віку) жінки. Спочатку, до народження людини, насильство може проявлятися у вигляді абортів. У ранньому дитинстві можливі прояви фізичного, сексуального і психологічного насильства, а також жіночого дітовбивства. У підлітковому віці, до повноліття, насильство може проявлятися у процесі зустрічання, наприклад від інтимного партнера, сексуальні стосунки через економічну необхідність, примус до проституції і порнографії, зґвалтування, сексуальні домагання, інцест, примусовий секс у шлюбі, торгівля жінками, убивство з боку партнера; психологічне насильство, примусова вагітність, зловживання жінками з інвалідністю. У літньому віці найпоширенішими проявами насильства є сексуальне, фізичне та психологічне насильство [53].

Певні типи гендерного насильства можуть відбуватися як з боку партнера, так і держави, наприклад, примусовий аборт і примусова стерилізація.

У міжнародному законодавчому полі також існують міжнародні (універсальні) нормативно-правові акти, які забороняють насильство щодо будь-кого (а окремі конвенції щодо жінок), але також не вживають терміну «гендерно обумовлене насильство»: Загальна декларація прав людини від 1948 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 року, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 року, Конвенція ООН про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу від 1962 року, Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 1950 року.

Не можна не зазначити щодо судової практики, що склалась на міжнародному рівні. Показовим прикладом виявлення підходів до рішення однієї й тієї ж проблеми в різних культурах стало рішення Європейського суду з прав людини по справі Константина Маркіна. У процесі розгляду справи по суті судом проаналізовано право тридцяти трьох членів Ради Європи, аргументуючи необхідність встановлення гендерної рівності при забезпеченні відпустки по догляду за дітьми. Було встановлено, що лише в Вірменії та Швейцарії відпустка по догляду за дітьми надається лише жінкам.

Європейський суд з прав людини не підтримав твердження, що різне ставлення до військовослужбовців чоловічої і жіночої статі пояснюється позитивною дискримінацією на користь жінок. Більше того, суд зауважив, що різне ставлення в даному випадку засвідчує гендерний стереотип і завдає шкоди як кар'єрі жінок, так й особистому життю чоловіків. Так само різне ставлення не може бути виправдане посиланнями на поширені традиції [54].

Таким чином, європейські держави притримуються політики впровадження та розмирення участі жінок у всіх сферах життя суспільства,

оскільки їх участь є одним з важливих чинників економічного та соціального розвитку.

Отже, міжнародне право забороняє всі види насильства щодо жінок та чоловіків. Переважна більшість міжнародних нормативно-правових актів як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру, спрямовані на захист від насильства саме жінок, і це визначено швидше історичним перебігом подій в основному в минулому, аніж правовим змістом охоронюваних прав чи статусом суб'єкта. Однак, вивчаючи всі вищезазначені міжнародні документи, ми спостерігаємо, що законодавство виокремлює всі види насильства, але визначення гендерно обумовленому насильству не дає.

1.2 Компаративний аналіз законодавства у сфері відповідальності за гендерно обумовлене насильство

Реальним політичним напрямком держави є така діяльність, яка не лише формально засвідчує рівність соціальних ролей чоловіка і жінки, але й реально створює всі можливості для реалізації такої політики. У вивченні юридичних аспектів забезпечення відповідальності за гендерне насильство першочергову роль відіграє саме регламентація таких питань у законодавстві, а також наявність механізму реалізації відповідних приписів.

Гендерні правовідносини не можуть виникати й існувати без відповідного нормативно-правового регулювання.

Прийняті в суспільстві відносини між чоловіком і жінкою, сприйняття тих чи інших аспектів їх взаємодії та багато інших чинників, що породжуються свідомістю суспільства і відображаються в ньому, виступають підставою виникнення певних правових приписів, що мають гендерне забарвлення.

В історії України ХХ-ХХІ сторіччя стали епохою встановлення гендерної рівності – соціальної рівності чоловіків і жінок, що має на увазі утвердження основ гендерної рівноваги та гендерної демократії.

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Україна зобов'язалась до виконання ключових міжнародних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності. Країна прийняла Цілі сталого розвитку, якими затверджено 17 основних цілей, серед яких є забезпечення гендерної рівності [55].

Україна також приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД) на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативний Протокол [56].

Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом зобов'язує до гарантування рівних можливостей для

жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна рівність закріплена в Конституції України. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Законодавча база України щодо гендерної рівності включає також Стратегію та План дій у сфері прав людини, прийняті у 2015 році, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016) є важливим кроком у напрямку реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні. Окрім цього, у 2017 році Україна внесла правки до законодавства щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), про яку ми згадували вище [52].

Крім вищезазначеного, державна політика проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною, зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р. тощо.

Частини друга та третя статті 24 Конституція України визначають, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального

походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [57].

Чинним українським законодавством рівність прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Зокрема, враховуються спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, застосовуються пенсійні пільги, створюються умови, що дозволяють жінкам суміщати роботу з материнством шляхом надання оплачуваних відпусток та інших пільг.

Одним з ключових законів в Україні, який регламентує впровадження гендерної рівності, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) [58]. Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Закон визначає порядок оскарження дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі та передбачає можливість відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи насильства за ознакою статі.

У положеннях зазначеного Закону передбачені визначення гендерної рівності як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Окрім того, у Законі містяться визначення «дискримінації за ознакою статі» та «сексуальних домагань». Останнє розуміється як дії сексуального характеру, що виражаються у

словесній (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізичній (доторкання, поплескування) формі, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Окремо визначено поняття «насильства за ознакою статі», що передбачає будь-яке діяння, що спрямоване проти осіб через їхню стать, а також розповсюдженні в суспільстві звичаїв чи традицій (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків) або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», прийнятого у 2017 році, визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства [59].

Статтею 1 зазначеного Закону визначено домашнє насильство як діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь.

Необхідно зазначити, що статтею 24 зазначеного Закону визначені спеціальні заходи щодо протидії домашньому насильству. Так, законодавець відносить до таких заходів терміновий заборонний припис стосовно кривдника; обмежувальний припис стосовно кривдника; узяття на

профілактичний облік кривдника та проведення з ним профілактичної роботи; направлення кривдника на проходження програми для кривдників.

У вищезазначеному Законі містяться визначення домашнього насильства, економічного насильства, психологічного насильства, сексуального насильства, фізичного насильства. Запроваджено новий юридичний інструмент - терміновий заборонний припис, який був відсутній у національному законодавстві раніше (ст. 25 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»).

Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» внесено зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, зокрема до статті 173-2, якою передбачено відповідальність за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування. За вчинення таких дій кривдник притягається до відповідальності у вигляді штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадських робіт на строк від тридцяти до сорока годин. При цьому верхня межа санкцій цієї статті Кодексу передбачає адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб, що є винятковим і досить суворим заходом адміністративного впливу на правопорушника. Крім того, Кодекс доповнено статтею 39-1 - направлення на проходження програми для особи, яка вчинила домашнє насильство чи насильство за ознакою статі [60].

Законом України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 06 грудня 2017 року №2227-VIII були внесені зміни до Кримінального кодексу щодо криміналізації та визначення відповідальності за домашнє насильство (ст. 126-1 КК України), примушування до шлюбу (ст. 151-2 КК України), сексуальне насильство (ст. 153 КК України), невиконання обмежувальних

заходів, обмежувальних приписів або непроходження програми для кривдників (ст. 390-1 КК України), обмежувальні заходи, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство (ст. 91 -1 КК України). А також викладено в нових редакціях статті Кримінального кодексу - незаконне проведення аборту або стерилізації (стаття 134 КК України), зґвалтування (стаття 152 КК України). [61].

Також Кримінальний кодекс України має наступні статті, які можна віднести до видів гендерно обумовленого насильства: торгівля людьми (стаття 149 КК України), примушування до вступу в статевий зв'язок (стаття 154 КК України), статеві зносини з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку (стаття 155 КК України) [62].

Сімейний кодекс України містить норми, що регулюють питання гендерної рівності, а саме відповідно до статті 40 шлюб визнається недійсним за рішенням суду, якщо він був зареєстрований без вільної згоди жінки або чоловіка. Згода особи не вважається вільною, зокрема тоді, коли в момент реєстрації шлюбу вона страждала тяжким психічним розладом, перебувала у стані алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння, у результаті чого не усвідомлювала сповна значення своїх дій і (або) не могла керувати ними, або якщо шлюб було зареєстровано в результаті фізичного чи психічного насильства [63].

Стаття 56 Сімейного кодексу України передбачає право дружини та чоловіка на свободу та особисту недоторканість. Примушування до припинення шлюбних відносин, примушування до їх збереження, у тому числі примушування до статевого зв'язку за допомогою фізичного або психічного насильства, є порушенням права дружини, чоловіка на свободу.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що національне законодавство України не дає нормативно-правового визначення «гендерно обумовленого насильства», але частково керується його доктринальними ознаками і спрямоване на охорону існуючих у державі суспільних відносин від протиправних посягань.

Національне законодавство у своєму полі має визначення та механізми притягнення до відповідальності за вчинення окремих видів гендерно обумовленого насильства. Будь-яке незаконне насилля, у тому числі і за ознакою статі, не допускається, розцінюється як правопорушення або злочин і тягне за собою відповідальність.

Якщо ми проведено паралель міжнародного та національного законодавства щодо врегулювання та визначення гендерно обумовленого насильства, то можемо визначити ймовірний перелік видів насильств, які відносяться до гендерно обумовленого насильства відповідно до міжнародного законодавства, проте відсутні в національному законодавстві, що дозволить посилити механізм юридичного захисту потерпілих осіб. До таких видів насильства можна віднести, зокрема:

сексуальне домагання (стаття 40 Стамбульської конвенції) - сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища, підлягала кримінальній або іншій юридичній санкції. У нашому національному законодавстві таке визначення є в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», однак це визначення не реалізоване ні в кримінальному, ні в адміністративному, ні дисциплінарному полі відповідальності. Тобто, визначення в законодавстві ми маємо, але законодавчо не використовуємо («німа норма»);

каліцтво жіночих геніталій (стаття 38 Стамбульської конвенції) — сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб було криміналізовано такі форми умисної поведінки: а) видалення, інфібуляція або здійснення будь-якого іншого каліцтва в цілому або частково великих статевих губ, малих статевих губ або клітора; б) примушування жінки до того, щоб вона зазнала актів, перелічених у

підпункті а, або схиляння її до цього; в) підбурювання, примушування дівчини до того, щоб вона зазнала актів, перелічених у підпункті а, або схиляння її до цього;

злочини в ім'я так званої «честі» (стаття 42 Стамбульської конвенції) - сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб у кримінальному провадженні, розпочатому після вчинення будь-якого з актів насильства, які підпадають під сферу застосування цієї Конвенції, культура, звичаї, релігія, традиція або так звана «честь» не розглядалися як виправдання таких актів. Це охоплює, зокрема, заяви про те, що жертва порушила культурні, релігійні, соціальні чи традиційні норми або звичаї належної поведінки.

Як нами вже зазначалось, гендерно обумовлене насильство є одним із наслідків гендерної нерівності в суспільстві, нерівного розподілу владних повноважень та дисбалансу представленості жінок і чоловіків у різних сферах життя. Зазвичай виникненню зазначеної нерівності слугує те, що певний відсоток чинних законодавчих актів були прийняті ще в соціалістичному суспільстві. Поступові внесення змін сприяють їх реформуванню, проте темпи такого розвитку досить тривалі й не відповідають стрімкому розвитку суспільних відносин. Таким чином, фізіологічні особливості людини, детерміновані його статевою приналежністю, не можуть бути оцінені з позиції гендера, оскільки не є соціальними обставинами.

Яскравим прикладом того може бути застосування положень трудового законодавства, на якому радянські часи залишили суттєвий відбиток. Проявом гендерної дискримінації у трудовій сфері може бути необґрунтована відмова в прийомі на роботу або необґрунтоване звільнення вагітної жінки або жінки чи чоловіка, що має дітей у віці до трьох років.

Статті 184 Кодексу законів про працю України містить гарантії, що передбачають заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або

наявністю дітей віком до трьох років, а саодиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю [64].

Закон України «Про Національну поліцію» забороняє за ініціативою керівника переміщувати поліцейських-жінок відповідного органу на посади, що нижчі ніж та, яку вони займали, у тому випадку, якщо таке переміщення пов'язане з вагітністю, наявністю дітей віком до трьох років чи за наявності медичних показників до шести, або у зв'язку з тим, що вони є саодинокими матерями та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей з інвалідністю (стаття 65) [65].

Незважаючи на дотримання гендерних мотивів у вищевикладених нормах, навіть у рамках чинного позитивного правового регулювання, хоча і в обмеженому вигляді, але наявні підстави визначити в Законі України «Про Національну поліцію» необґрунтованим рішення про звільнення поліцейського-чоловіка або його переміщення з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей у віці до трьох років (до шести років - за медичними показниками). На нашу думку, відповідні умови повинні бути передбачені й для чоловіків, які саодістійно виховують дітей. Таким чином, державна політика в області сприяння зайнятості поліцейських була б спрямована на забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від статі як жінкам, так і чоловікам у реалізації права на добровільну працю.

Кримінальний кодекс України передбачає відповідальність для роботодавця у випадку незаконного звільнення вагітної жінки або саодинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Неправомірність необґрунтованої відмови або звільнення відповідних осіб виражається в саодому діянні, і для її виникнення встановлення додаткових ознак не потребується. По суті, право не врегульовує внутрішнє ставлення людини до зовнішніх обставин. Вожночас законодавство закріплює відповідні правила поведінки і встановлює заборони щодо вчинення дій, у яких таке внутрішнє відношення проявляється, тому

первинне значення має саме факт допущеної стосовно людини поведінки, обумовленої її гендерною приналежністю.

Звичайно, на нашу думку, не варто ігнорувати фізіологічні особливості, що вказують на стать, під час правового регулювання. Визначення в праві особливого статусу вагітності або інших біологічних чинників, що характеризують статеву приналежність людини, не свідчить про гендерну упередженість конкретних правових норм, адже відмінності базуються суто на фізіологічних ознаках. Наприклад, відповідно до частини третьої статті 45 Закону України «Про Національну поліцію» заборонено застосування фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї до жінок з явними ознаками вагітності. Тобто, оцінка виключно фізіологічних особливостей чоловіка і жінки в цілому ж неможлива з позиції гендера, що є соціальним явищем. Ураховуючи це, законодавче регулювання зазначених особливостей не може розглядатися з точки зору гендерних відмінностей і, як наслідок, не може бути визнана таким, що порушує гендерну рівність.

Можна також додати, що сімейним законодавством передбачено, що позов про розірвання шлюбу не може бути пред'явлений протягом вагітності дружини та протягом одного року після народження дитини (стаття 110 Сімейного кодексу України). До зазначеної норми вкладено необхідність захисту психічного стану та фізичного здоров'я жінки в особливий період її життя, пов'язаний з виношуванням дитини і турботою про неї, що може також супроводжуватися післяпологовою депресією. При цьому Закон враховує не стільки інтереси дитини, скільки інтереси самої жінки, що свідчить про дотримання гендерного балансу.

На противагу вказаному, як уже нами зазначалось, існують нормативно-правові акти, у яких спостерігається гендерна асиметрія, що свідчить, що у сучасному законодавстві виключно фізіологічні особливості чоловіків та жінок також ураховуючи не повною мірою. Наприклад, повертаючись до положення вищезазначеного Сімейного кодексу України, право на отримання аліментів від чоловіка або колишнього чоловіка, що має

необхідні для цього засоби, має дружина в період вагітності і впродовж трьох років з дня народження спільної дитини. Зокрема, законодавство не передбачає можливості чоловіку отримати подібне утримання, у випадку піклування ним над дитиною до трьох років одноосібно.

Наявність певних гендерних стереотипів, що склались у радянські часи, певною мірою гальмують процес досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільства.

Гендерне насильство здебільшого сприймається як насильство щодо жінок, яке чинять переважно чоловіки. Загалом, оскільки агресивна поведінка очікується саме від чоловіків, то чоловіки – це та група, яка чинить насильство будь-якого типу і яка так само страждає від насильства (у війнах, розбоях, вуличному насильстві тощо). Тобто, передусім чоловіки є як агресорами, так і жертвами насильницької поведінки [66].

На нашу думку, Україна має орієнтуватися на якісне забезпечення прав і свобод людини та громадянина, упровадження стандартів рівних прав і можливостей як чоловіка, так і жінки. Такий підхід вкрай важливо враховувати у правовій політиці держави, при формуванні елементів національного права, у зв'язку з чим необхідний комплексний науковий аналіз загальних закономірностей формування, розвитку і гарантування прав, свобод і законних інтересів жінки як суб'єкта права, з урахуванням міжнародних гендерних стандартів у різних сферах суспільного життя, розробка рекомендацій щодо законодавчого забезпечення реалізації конституційного принципу рівних прав і можливостей чоловіка і жінки. Для проведення відповідних юридичних досліджень важливо використовувати як гендерний підхід, так і сучасні політичні теорії, сформульовані провідними західними та вітчизняними школами [67, с 31].

Конституція України (ч.ч. 2, 3 ст. 24) визначає, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Не можна не зазначити про підзаконні нормативно-правові акти, якими також регулюється порядок попередження випадків дискримінації за гендерною ознакою. Так, наказом Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» визначено ідентифікацію випадків гендерної дискримінації та алгоритму надання правової допомоги. Детальніше ми розглянемо зазначені заходи у Розділі III [68].

Не дивлячись на досить високу активність законодавця у врегулюванні проблеми стосовно протидії та запобігання гендерній дискримінації, питання щодо усвідомлення громадськістю та обізнаності з цього напрямку залишається найбільш актуальним та потребує термінового вирішення.

Указане положення зумовлено наступним. Згідно з дослідженням Фонду ООН у сфері народонаселення на сьогодні тільки 8 % жінок у Києві знають про насильство хоч щось (станом на 2019 рік). А звернень щодо випадків насильства зареєстровано близько 8 тис., що становить лише 10% від реальної цифри. Проблема полягає в тому, що жінка до цих пір не вірить, що вона буде захищена [69].

Також, незважаючи на значну поширеність цієї тематики, досі не можна говорити про високу ефективність різноманітних заходів. Наприклад, за результатами соціологічного дослідження «Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок», що проводилось у лютому-березні 2018 р. в Україні, від 19 до 50% чоловіків схильні вважати, що жінки самі провокують сексуальне насильство, та виправдовують можливість домашнього насильства з різних причин. Так, 18% респондентів погодилися, що чоловік має право вдарити або побити дружину, якщо дізнається про її зраду [70].

Ураховуючи зазначене, а також те, що гендер припускає можливість зміни звичного порядку соціальних стосунків між чоловіками і жінками,

трудове законодавство потрібно адаптувати під соціально-економічні відносини, що активно змінюються, з метою досягнення гендерної рівності.

Основні завдання, послідовність проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів законодавства визначені Методичними рекомендаціями з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, затвердженими наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 року № 3719/5 [71].

Аналізуючи чинне законодавство та враховуючи показники кількості проведених гендерних експертиз нормативно-правових актів, що зазначені в листі Міністерства юстиції України, можна зробити висновки, що протягом 2007 – 2020 років Мін'юстом було проведено гендерно-правову експертизу 86 нормативно-правових актів, за результатами якої виявлено: гендерно-нейтральних – 68, гендерно-дисбалансованих – 18 (Додаток А).

Правове забезпечення запобігання і протидії гендерно обумовленого насильства посилюється та конкретизується в системі підзаконних нормативно-правових актів. Провідними суб'єктами підзаконної нормотворчості з питань запобігання і протидії гендерно обумовленого насильства є Кабінет Міністрів України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти України та Міністерство охорони здоров'я України [72, с. 16-17].

Програмні документи Уряду мають особливе значення в підзаконному регулюванні запобігання і протидії гендерно обумовленого насильства, серед них можна виокремити: Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 року [73], Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 05 вересня 2018 року [74], Концепцію Державної

соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року [75].

Підзаконні нормативно-правові акти у сфері запобігання і протидії гендерно обумовленого насильства забезпечують умови для функціонування відповідних суб'єктів. Організації, які працюють над зменшенням гендерного насильства, використовували широкий спектр різноманітних заходів, залежно від їх програмних цілей та конкретного контексту. Такі заходи включають організаційні ініціативи або мають на меті «розширення можливостей» потенціалу індивідів [76].

Основні підзаконні нормативно-правові акти в цій сфері: постанови Кабінету Міністрів України «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» від 07.06.2017 [77], «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» від 22.08.2018 [78], «Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» від 21.07.2019 [79], розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» від 16.09.2020 та ін. [80].

Таким чином, базові закони, що регулюють різні питання протидії гендерно обумовленого насильства, можна поділити на такі основні групи залежно від предмета регулювання:

- закони, що регулюють загальні питання забезпечення гендерної рівності та прав людини: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р., «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 09.08.2013 р., «Про забезпечення прав і свобод

громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 27.06.2014 р. та ін.

- закони, що спрямовані на запобігання окремих форм і проявів гендерного насильства: «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 02.02.2018, «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011, «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21.06.2001, «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991, «Про охорону дитинства» від 26.04.2001, Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 та ін;

- закони, що регулюють правові статуси суб'єктів запобігання і протидії гендерному насильству: «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014, «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» від 12.05.1997, «Про місцеві державні адміністрації» від 28.05.1999, «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997, «Про Національну поліцію» від 02.07.2015, «Про судоустрій і статус суддів» від 31.08.2016, «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2013, «Про безоплатну правову допомогу» від 23.12.2011, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 та ін;

- закони, що встановлюють відповідальність за вчинення гендерного насильства: Кримінальний кодекс України від 29.06.2001, Кодекс України про адміністративні правопорушення від 18.12.1984, Сімейний кодекс України від 10.01.2002, Цивільний кодекс України від 16.01.2003 та ін.

Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що національні правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству не сформовані остаточно. В Україні існує необхідність розробки доктринальної концепції гендерно обумовленого насильства з подальшим її закріпленням в окремому комплексному нормативно-правовому акті. Нормативно-правові акти, що закріплюють правові засади запобігання і протидії зазначеного виду насильства, не складають єдиної взаємообумовленої системи та не діють

узгоджено. Деякі форми гендерно обумовленого насильства не отримали відповідних механізмів запобігання і протидії.

Бракує узгодженості в діяльності різних суб'єктів щодо його протидії. Наявні прогалини в законодавчому регулюванні протидії гендерно обумовленого насильства не сприяють належному реагуванню на випадки насильства щодо жінок і чоловіків з боку правоохоронних органів.

Гендерно збалансоване законодавство, що забезпечує охорону статевої недоторканості і статевої свободи особи, припускає встановлення єдиної кримінально-правової заборони здійснення насильницьких дій сексуального характеру, без виділення деяких самостійних їх видів залежно від гендерної приналежності винного і потерпілого.

Таким чином, у післявоєнні роки людські жертви, беззаконня та відсутність правосуддя «виховали» у людей терпимість до насильства. Через ряд стереотипів, породжених суспільством протягом не одного десятиліття, виникло толерантне ставлення до насильства та віктимізації саме його жертв, а не кривдників. Це системне несприйняття насильства проблемою, замовчування та відсутність відповідальності за його вчинення - стали причиною гендерної нерівності, які до цього часу призводять до трагічних жертв, здебільшого саме серед жінок.

Водночас у праві кожної держави відбивається певна «культура», що склалась у результаті суспільної правосвідомості та праворозуміння, психологічного та соціального ставлення до конкретного питання. У зв'язку з цим не можна забувати про відмінності в культурі і менталітеті людей кожної держави. Сучасний соціум не є однорідним, тому і ставлення до гендерних питань у зарубіжних державах, у різних етнічних спільнотах буде різним.

Досліджуючи проблематику гендерно обумовленого насильства в національному законодавстві, необхідно зауважити, що кваліфікуючі ознаки досліджуваного поняття визначені та вважаються протиправними, проте визначення поняття «гендерно обумовлене насильство» як юридичний термін не міститься в жодному нормативно-правовому акті.

На нашу думку, необхідно розробити механізм реагування, документування, розслідування та доказування випадків гендерно обумовленого насильства, що досі не відображено у вітчизняному законодавстві.

Висновки до Розділу 1

1. Термін «гендер» у значенні «соціальна стать» уперше був введений у наукове застосування американським психоаналітиком Р. Столлером у 1968 році. Під поняттям «гендер» він розумів явище, що базується на психологічних і культурних поясненнях, достатньо незалежних від тих, які тлумачить біологічна стать.

2. Не дивлячись на ряд досліджень у гендерній сфері, протягом багатьох років гендерно обумовлене насильство виступало одним з поширених у всьому світі порушень прав людини, що пов'язане з неоднаковим розподілом повноважень та можливостей між чоловіками та жінками. Зазначений вид насильства суттєво вплинув на суспільство та мав негативні наслідки, що вимірюються матеріальними, нематеріальними та трудовими втратами, а також безпосередньою шкодою для здоров'я та добробуту мільйонів людей.

3. Детермінантами проявів гендерно обумовленого насильства є закоренілі стереотипи про «головування» чоловіків у суспільстві та родині, наслідки війни, збройних конфліктів та інших катаклізмів ХХ століття, таких як Перша та Друга світові війни, голодомори та інші трагічні події в Україні та світі, які залишили свій відбиток на політичній, економічній, демографічній ситуації в країні, на світорозуміння людей, навіть на відносинах рідних між собою.

4. Розпад Радянського Союзу запустив ряд соціальних процесів, що суттєво вплинули на зміну ставлення суспільства до становища чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя.

5. В Україні з 1990-х років почав активно розвиватись фіміністичний рух, направлений на боротьбу з гендерною дискримінацією.

6. Вивчення ретроспективи виникнення та зародження рухів боротьби з гендерно обумовленим насильством у різних країнах світу та в Україні дає можливість побачити глибинні причини його виникнення та, у свою чергу, працювати над удосконаленням механізмів його попередження,

подолання та притягнення до відповідальності кривдників, а найголовніше - над поверненням жертв насильства до звичайного і повноцінного життя.

7. У психології дослідження гендеру розвивається не так активно, як у галузях права. Порівняно із зарубіжними країнами в Україні такий напрямок досліджень лише починає розвиватись.

8. З урахуванням проведеного порівняльно-правового аналізу національного та міжнародного законодавства зроблено висновок, що варто перейняти такий міжнародних досвід:

- в Україні варто врахувати досвід США та створити відповідні структурні підрозділи, гендерні відділи, пріоритетом роботи яких визначатиметься вживання заходів з метою попередження гендерно обумовленого насильства, проведення службових розслідувань щодо зазначеного питання, періодичне опитування працівників, поінформування щодо гендерних питань;

- варто збільшити кількість жінок у правоохоронних органах, ураховуючи практику африканських країн, що призведе до збільшення числа заяв про насильство по відношенню до жінок, поліпшення збору оперативної інформації, краще поводження з жінками-свідками, жертвами і підозрюваними, а також зменшення кількості скарг на неправомірну поведінку і неналежне застосування сили;

- доречно врахувати досвід Австралії та створити відповідний онлайн-кабінет, у якому кожна особа, крім ознайомлення з відповідною інформацією щодо правового регулювання гендерно обумовленого насильства, змога б отримати й консультацію психолога;

- створення в Україні подібного Литовському управлінню з питань рівноправ'я слугувало б швидкому розгляду скарги щодо випадків гендерного насильства та сексуальних домагань, відслідковуванню будь-яких дискримінацій у сфері освіти, культури та працевлаштування, займалась розробкою необхідних нормативно-правових актів та розглядала можливості притягнення до відповідальності за порушення гендерного законодавства;

9. Одним з наслідків гендерної нерівності в суспільстві, нерівного розподілу владних відносин та непаритетна представленість обох статей у різних сферах життя виступає гендерно обумовлене насильство. Коли одна сторона має переваги над іншою хоча б в одному з аспектів, це призводить до погіршення становища іншої сторони в подальшому. Гендерно обумовлене насильство є результатом гендерної нерівності.

10. Найважливіші міжнародні акти, що поклали початок у розвиток міжнародного законодавства у сфері захисту прав жінок, були прийняті після Другої світової війни (1939-1945).

11. Головною метою прийняття міжнародного законодавства було створення рівних умов як для чоловіків, так і жінок, а також йшлося про повагу до особистості та захист прав людини.

12. Основними міжнародними актами, що забороняють насильство щодо будь-кого (а окремі конвенції щодо жінок) є: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Конвенція ООН про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу від 1962 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р.

13. Переважна більшість міжнародних нормативно-правових актів як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру, спрямовані на захист від насильства саме жінок, і це визначено швидше історичним перебігом подій у минулому, аніж правовим змістом охоронюваних прав чи статусом суб'єкта.

14. Чинним українським законодавством рівність прав жінок та чоловіків забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Зокрема, ураховуються спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, застосовуються пенсійні пільги, створюються умови, що дозволяють жінкам

суміщати роботу з материнством шляхом надання оплачуваних відпусток та інших пільг.

15. Національне законодавство України не дає нормативно-правового визначення «гендерно обумовленого насильства», але частково керується його доктринальними ознаками і спрямоване на охорону існуючих у державі суспільних відносин від протиправних посягань.

16. Якщо ми проведемо паралель міжнародного та національного законодавства щодо врегулювання та визначення гендерно обумовленого насильства, то можемо визначити ймовірний перелік видів насильств, які відносяться до гендерно обумовленого насильства відповідно до міжнародного законодавства, проте відсутні в національному законодавстві, що дозволить посилити механізм юридичного захисту потерпілих осіб. До таких видів насильства можна віднести, зокрема: сексуальне домагання, каліцтво жіночих геніталій, злочини в ім'я так званої «честі».

17. Наявні підстави визначити в Законі України «Про Національну поліцію» необґрунтованим рішення про звільнення поліцейського-чоловіка або його переміщення з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей у віці до трьох років (до шести років за медичними показниками).

18. Визначення в праві особливого статусу вагітності або інших біологічних чинників, що характеризують статеву приналежність людини, не свідчить про гендерну упередженість конкретних правових норм, адже відмінності базуються суто на фізіологічних ознаках.

19. Національні правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству не сформовані остаточно.

20. В Україні існує необхідність розробки доктринальної концепції гендерно обумовленого насильства з подальшим її закріпленням в окремому комплексному нормативно-правовому акті. Нормативно-правові акти, що закріплюють правові засади запобігання і протидії зазначеному виду насильства, не складають єдиної взаємообумовленої системи та не діють узгоджено. Деякі форми гендерно обумовленого насильства не отримали

відповідних механізмів запобігання і протидії. Бракує узгодженості в діяльності різних суб'єктів щодо його протидії. Наявні прогалини в законодавчому регулюванні протидії гендерно обумовленого насильства не сприяють належному реагуванню на випадки насильства щодо жінок і чоловіків з боку правоохоронних органів.

21. Необхідно розробити механізм реагування, документування, розслідування та доказування випадків гендерно обумовленого насильства, що досі не відображено у вітчизняному законодавстві.

РОЗДІЛ 2.

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ФОРМ І РІЗНОВИДІВ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

2.1. Характеристика окремих різновидів гендерно обумовленого насильства в сучасних умовах функціонування Національної поліції України

Поняття «гендер» та «гендерно обумовлене насильство» є широкоживаними й актуальними в суспільному та правовому просторі, проте сьогодні так і не отримали належної дослідницької уваги і законодавчо закріпленого визначення (кваліфікації та відповідальності).

Різні аспекти гендерних питань, подолання дискримінації та протидії нерівності знайшли своє відображення в роботах таких авторів, як: А. А. Герц, Л. Гонюкова, І. Грицай, О. Вороніна, С. Євченко, С. Іванченко, А. І. Кочергіна, Г. Качинська, М. Маєрчик, О. Максимов, Т. Мельник, Л. Кобелянська, М. Собко, Л. Г. Степанова, В. Хмелько, Н. Хмелько.

Нинішня ситуація у світі та Україні щодо гендерно обумовленого насильства вимагає розширення наукових пошуків щодо вивчення причин його появи, механізму реагування та запобігання. Окремої уваги потребує визначення психологічних чинників, що спонукають особу до вчинення подібних дій.

Проводячи дослідження різновидів гендерно обумовленого насильства, потрібно в першу чергу почати з визначення термінології та наявних психологічних й юридичних компонентів досліджуваного питання.

У зв'язку з цим необхідно розмежовувати соціально-правові факти, що показують фактичну ефективність реалізації правових норм, і суто соціальні факти, що відображають ті чи інші явища в стосунках між людьми або

процеси в соціумі. Перші з них підлягають аналізу в рамках юридичного дослідження питань гендерної рівності, другі - ні.

Вважаємо за необхідне зосередити увагу на визначенні поняття «гендер» у сфері психології, оскільки, урахувавши особливості сучасного розвитку суспільства, його переосмислення проблем співвідношення ролей чоловіка та жінки, зазначений інститут сприймається як одна з форм соціальної організації.

Поняття «гендер» та «гендерно обумовлене насильство» не є суто юридичним питанням, адже його поява зумовлена соціальними чинниками, психологічним станом суспільства, зокрема, для належного розуміння цієї проблематики та правової кваліфікації тих чи інших конфліктів, його розв'язання знаходиться на межі юридичної та психологічної площин.

Досить часто поняття «гендер» сприймається як синонім слова «стать», що, начебто, символізує певні біологічні ознаки людини, проте, його суть є глибшою, незалежно від фізіологічних та психологічних особливостей особи.

Вітчизняні та зарубіжні науковці в сучасній психологічній науці вказують на розмежування понять «стать» і «гендер».

Л. Г. Степанова визначає, що поняття «стать» використовується для позначення тих «анатомо-фізіологічних особливостей» людей, за допомогою яких людей можна ідентифікувати як чоловіка чи жінку. Біологічні особливості, стать людини вважаються фундаментом і першопричиною психологічних та соціальних розбіжностей між жінками й чоловіками. Зокрема, учена звертає увагу на те, що, крім зазначених відмінностей, існує розподіл соціальних ролей, форм діяльності, відмінності в поведінці та емоційних характеристиках, що не залежить від біологічних ознак. У зв'язку із зазначеним виникло поняття «гендер». Зокрема, слушною є думка вченої, що гендер вказує на соціально-психологічні особливості людини [81, с. 4].

З точки зору лінгвістики, «гендер» (від англ. «gender» – рід) слід визначати як «соціокультурну, символічну конструкцію статі, що покликана

визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок» [82].

О. Вороніна пропонує три напрями розуміння гендеру:

- 1) як соціальної конструкції (крізь призму механізму соціалізації, розподілу праці, гендерних ролей, масмедіа);
- 2) як стратифікаційної категорії (як мережа, структура або процес);
- 3) як культурної метафори у філософських і постмодерністських концепціях [83, с. 325].

А. А. Герц наголошує на тому, що поняття «гендер» стосується соціально сформованих рис, з ним пов'язані психологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками [84, с. 65].

Цікавий висновок зробив С. Іванченко, зазначаючи, що в результаті існування трьох вимірів гендеру: біологічний (стать), психологічний (маскуліність-фемініність) і соціальний (гендерні ролі), а також з огляду на чотири рівні структури гендеру (стать, сексуальність, гендерна ідентичність, гендерна роль) може бути визначено 128 варіантів гендеру [85, с. 170].

Гендерні дослідження в психології пов'язані практично зі всіма основними напрямками психологічної науки: індивідуалізацією особистості, проблеми соціалізації, міжособистісних взаємодій, соціальних взаємовідносин. Слід зауважити, що в гендерній психології вивчаються не просто психологічні особливості чоловіків і жінок, основна увага приділена, у першу чергу, особливостям розвитку особистості, що викликані явищами статевої диференціації. Завдяки такому підходу важливе значення має аналіз психологічних механізмів, що дозволяють чоловікам та жінкам здійснювати вплив на процеси своєї самореалізації.

Поняття «гендеру» є багатогранною ознакою у сфері відмінностей між чоловіками та жінками. Стать особи є самостійним автономним поняттям і не входить до системи зазначеного поняття як біологічна ознака. На нашу думку, гендер, як соціально-психологічне явище, представляє собою систему міжособистісних взаємовідносин, у результаті яких виникає, стверджується,

відтворюється представлення людини щодо ролі чоловіка чи жінки в суспільстві. Гендерний статус особи формується на основі сукупності соціальних норм та психологічного ставлення особи до інших учасників відносин.

У сфері правоохоронної діяльності, на нашу думку, гендерна рівність може проявлятися у рівному доступі поліцейських до професії, однаковому грошовому винагородженні за їх діяльність, рівних соціальних гарантій у сфері охорони батьківства та материнства.

У психологічному словнику поняття «насилля» зустрічається як змушування особи до вчинення якихось дій, що здійснює суб'єкт чи група осіб для досягнення поставленої мети [86].

У сучасній психології (А.І. Кочергіна, В. Хмелько, Н. Хмелько) можна також зустріти визначення психологічного насильства - як будь-які дії, що вчиняються з метою завоювання, збереження, панування власних прав, як основа і складова фізичного, сексуального й інших форм насильства (І. Аріас, К. Пейп) [87, с. 317].

Г.М. Собко визначає насильство як застосування силових методів або психологічного тиску, що супроводжується погрозами, свідомо спрямованих на слабких або тих, хто не може чинити опір, тобто, беззахисних людей [88, с. 81].

У науковій літературі поняття гендерно обумовленого насильства визначають як «протиправні діяння, що спрямовані проти осіб через їх стать або гендер або стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно та завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи загрози таких дій, у публічному або приватному житті. Насильство щодо жінок є формою дискримінації за ознакою статі» [89, с 35].

Як і будь-яке явище, гендерно обумовлене насильство потребує сутнісного та змістовного уточнення. У зв'язку з цим одним із завдань для правової науки є дослідження понятійно-категоріального апарату у сфері

забезпечення гендерної рівності, зокрема, «гендерно обумовленого насильства» та пов'язаних із ним термінів.

Нині в науковій літературі, законодавстві різних країн використовуються такі терміни, як: «гендерне насильство», «насильство за ознакою статі», «насильство щодо жінок», «дискримінація щодо жінок», «гендерна дискримінація», «дискримінація за ознакою статі» тощо. Зазначене викликає необхідність з'ясувати змістовне наповнення терміна «гендерно обумовлене насильство» та його співвідношення із суміжними поняттями.

Ретроспективний аналіз свідчить, що у процесі формування суспільних відносин у сфері забезпечення прав людини щодо запобігання та подолання насильства було віддано перевагу таким категоріям, як «дискримінація щодо жінок», «насильство щодо жінок», оскільки вважалося, що такі явища існують лише по відношенню до жінок, а насильство стосовно чоловіків або відсутнє взагалі, або ж мізерно низьке [90, с. 217].

Тож 18 грудня 1979 р. прийнято Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [91].

Аналізуючи широку базу міжнародного та національного законодавства, можна говорити, що сьогодні на заміну поняття «насильство щодо жінок» перевага все ж надається нейтральній категорії – «гендерне насильство».

«Гендерно орієнтоване» означає, що таке насильство обумовлюється гендерними ролями в суспільстві [92].

Термін «гендерне насильство» використовується для відмінності звичайного насильства від насильства, що спрямоване на приватних осіб чи на групи осіб на підставі статі (гендерної ознаки) [93].

У дослідженні The Global Protection Cluster (мережі агентств ООН, громадських та міжнародних організацій, що працюють над захистом внутрішньо переміщених осіб та інших груп населення, постраждалих від конфлікту та стихійних лих) «гендерне насильство» розуміється як термін, який використовується для опису будь-якого шкідливого впливу, яке чиниться проти волі людини, і заснованого на соціально обумовлених

відмінностях між чоловіками і жінками. Хоча чоловіки та хлопці можуть бути жертвами деяких видів гендерного насильства, гендерно обумовлене насильство зазвичай спрямоване на жінок та дівчат, наголошують автори [94].

У соціологічному дослідженні «Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства» (2018 р.) гендерне насильство тлумачать як насильство, яке стосується чоловіків і жінок, але жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками та стосується (але не обмежується) фізичної, сексуальної та психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом та/або позбавленням свободи в сім'ї чи в суспільстві загалом [95].

М. О. Качинська виокремлює «публічне» або «загальне» та «приватне» або «родинне» чи «сімейне» гендерно обумовлене насильство. Перший вид учена визначає таким, що відбувається у громадському житті, на роботі, навчанні, у будь-якій установі, підприємстві, організації, крім того, агресор не пов'язаний із потерпілою особою сімейними чи родинними зв'язками. Другий вид, на думку вченої, трапляється з потерпілим у приватному житті, при спілкуванні зі своїми близькими, родичами, членами сім'ї тощо [96, с. 15].

Такий підхід, на нашу думку, є досить цікавим, оскільки з метою визначення особливостей гендерно обумовленого насильства необхідно детальніше звернути увагу на суть та вид відносин, що виникають між насильником та потерпілою особою.

М. Маєрчик розглядає гендерне насильство як форми насильницьких дій, що мають чітко виражену гендерну групу, на яку спрямоване насильство або яка чинить насильство [97, с 153].

Автори, вивчаючи проблематику гендерного насильства, підкреслюють, що це може стосуватися і чоловіків, і жінок, проте жертвами все ж у більшості випадків виявляються жінки або дівчата.

Якщо звернутися до позицій міжнародних організацій, то визначення цього поняття матиме нейтральний характер за статевою ознакою. Так, представництвом Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) під сексуальним і гендерним насильством розуміється будь-яка дія, що здійснюється проти волі людини, заснована на гендерних нормах і нерівних владних відносинах. Воно включає в себе загрози застосування насильства і примус та може бути фізичним, емоційним, психологічним або сексуальним за своєю природою і виявлятися навіть у формі відмови в доступі до ресурсів або послуг [98].

Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини Організації з безпеки та співробітництва в Європі (БПДПЛ ОБСЄ) зазначає, що сексуальне та гендерне насильство – це крайня форма дискримінації і серйозне порушення прав людини, яке може негативно вплинути на численні права людини, включаючи право на життя, свободу та особисту недоторканість, а також право на свободу від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання [99].

Міжнародна служба народонаселення (PSI) визначає гендерно обумовлене насильство як насильство, спрямоване на людину на основі її біологічної статі, гендерної ідентичності. Люди також можуть відчувати гендерно обумовлене насильство на основі соціально визначених норм маскулітності та жіночності [100]. Такий підхід міжнародних організацій сприяє забезпеченню рівності прав та можливостей жінок і чоловіків щонайменше на декларативному рівні.

Серед науковців-соціологів, політологів, юристів також існують різні позиції, проте, загальним є те, що більшість учених також акцентують увагу на статево нейтральному наповненні цього явища. Так, В. Попіль під гендерно обумовленим насильством розуміє суспільно - небезпечну поведінку особи (насильника) як чоловіка, так і жінки стосовно протилежної статі (жертви), яка проявляється у спричиненні фізичних, сексуальних,

морально-психологічних та інших страждань або в погрозах їх застосування [101].

Л. Гонюкова визначає гендерне насильство як різновид агресивної поведінки, використання сили на основі ознаки статі – від словесних образ і погроз до фізичних побоїв та примусу [102, с. 34].

Близьке за змістом визначення поняття гендерного насильства пропонує також С. Євченко: насильство, побудоване на основі використання сили, що спирається на ознаку статі (включає словесні образи, погрози, побої, примус до сексуального зв'язку тощо) [103, с. 147].

Вважаємо, що словосполучення «використання сили» у двох останніх визначеннях потребувало б уточнення, оскільки поняття «сила», як правило, розглядається у фізичному аспекті, а гендерне насильство, серед іншого, включає й психологічну форму насильства. Також, коли йдеться про гендерне насильство, то тут можливі не тільки дії як форма діяння, а й бездіяльність, про що в запропонованих дефініціях не йдеться.

У цьому аспекті заслуговує на увагу позиція І. Грицай, яка пропонує розуміти під терміном «гендерно обумовлене насильство» дії або бездіяльність однієї особи (групи осіб) щодо іншої (групи осіб), спрямовані на відтворення гендерних ролей у соціумі через погіршення становища чоловіка/жінки в усіх сферах життєдіяльності та призводять до порушення прав людини, підриваючи як здоров'я та гідність індивіда, так і безпеку, економічну, соціальну стабільність нації [104, с. 121].

На нашу думку, авторка використала більш розширений підхід до тлумачення поняття «гендерно обумовлене насильство» та акцентувала увагу не лише на такому елементі, як «дії однієї особи (групи осіб)», а й на тому, що це може бути бездіяльність.

Т. Мельник та Л. Кобелянська наголошують, що гендерним є як насильство чоловіків стосовно жінок, так і насильство чоловіків стосовно інших чоловіків, яке також має медичні, соціальні й економічні негативні наслідки [105, с. 104].

Отже, гендерно обумовлене насильство не є безумовним підтвердженням виключно порушення прав жінки чоловіком або навпаки, хоча це й насправді найбільш розповсюджене явище.

Тож, проаналізувавши різні визначення поняття «гендерно обумовленого насильства», слід виокремити такі його ознаки:

1) виникає в результаті прояву деструктивних конфліктів, що виникають на основі статевої приналежності та характеризуються агресивністю;

2) здійснює психологічний негативний вплив на жінку/чоловіка іншою особою/групою осіб;

3) спрямоване на порушення прав жінок та чоловіків через їх статеву приналежність, що виражається в різних формах (психологічне, фізичне, сексуальне, емоційне) та сферах суспільства (соціальної, економічній, політичній, культурній та ін.);

4) впливає з нерівних владних відносин між чоловіками та жінками як у публічній, так і у приватній сферах;

5) може бути реалізоване як через дію, так і через бездіяльність.

Слід наголосити, що питання стосовно змісту досліджуваного явища отримало вираження і у законодавстві зарубіжних держав. Зокрема, у Законі «Про рівність статей», ухваленого Парламентською асамблеєю Боснії та Герцоговини від 21 червня 2002 року, зазначається, що під насильством на основі статі необхідно розуміти будь-яку дію, що призводить до фізичного, розумового, сексуального та матеріального ушкодження чи страждання, а також погроза вчинення таких дій, що заважають користуватися правами та свободами, які ґрунтуються на гендерній рівності, у громадському та приватному житті, включаючи перевезення людей з метою примусової праці, будь-які обмеження або свавільне позбавлення волі осіб, які зазнали таких дій [106, с. 155].

Важливо, що поняття насильства за ознакою статі, хоча й нещодавно, однак отримало своє нормативне визначення в національному законодавстві. Як ми зазначали в попередньому розділі I, у 2005 році прийнято Закон

України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а у 2017 році до цього Закону внесено зміни Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», прийняття якого також стало визначною віхою в історії захисту прав і свобод людини в нашій державі. Термін «насильство за ознакою статі» запропоновано розуміти як діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті [58].

Новелою стосовно до більшості дефініцій поняття «насильство за ознакою статі» стало виокремлення таких складових, як звичаї чи традиції, що також інколи сприяють виникненню та реалізації гендерного насильства [107, с.19].

До того ж законодавець у зазначеному Законі надав дефініцію поняття «дискримінація за ознакою статі» – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, установленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Таким чином, правова система України стала більш цілісною, закриваючи правові потреби в захисті великого прошарку населення як жіночої, так і чоловічої статей.

Слід наголосити, що в основу цього визначення було покладено дефініцію, сформульовану в Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.: дискримінація щодо жінок – це будь-яке розрізнення, виняток або обмеження

за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [91].

Такий же підхід застосовано в Законі Киргизії «Про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності» від 31 січня 2003 р. Гендерна дискримінація означає будь-яку відмінність, виняток або перевагу, які обмежують або заперечують рівне здійснення прав за ознакою статі [108, с. 271]. Дискримінація на основі статі – юридичне або фактичне, пряме або непряме виокремлення, виняток, обмеження або надання переваг за ознакою статі, яка має своєю метою або в результаті чого нехтується або реально погіршується користування правами та свободами людини в політичній, економічній, соціальній, культурній, спортивній, громадській та усіх інших сферах суспільного життя [109, с. 121]. Гендерно обумовлене насильство є формою дискримінації в цілому як явища та гендерної дискримінації загалом.

Н. Аніщук наголошує, що існує безпосередній зв'язок між категоріями «гендерне насильство», «гендерна рівність» та «гендерна дискримінація». З точки зору гендерного права поняття «гендерне насильство» розглядається в контексті дискримінації за статевою ознакою. Термін «гендерна дискримінація» використовується для відмінності звичайної дискримінації від дискримінації, що направлена на приватних осіб чи на групи осіб за ознакою статі [110, с. 67]

О. Максимов акцентує увагу на тому, що гендерне насильство є результатом гендерної дискримінації і втілюється в різних формах, кожна з яких не лише порушує права людини, але й дестабілізує суспільство, сприяючи його деградації і деструктуризації [111, с. 120].

Насильство як суспільно - негативне явище та насильство за ознакою статі (гендерно обумовлене насильство), зокрема, є одним із найжорсткіших видів порушення прав людини. Гендерно обумовлене насильство є наслідком

дискримінації та існування проблем у соціально-статевих відносинах, що має ґрунтовано вивчатися психологами, істориками, культурологами та іншими спеціалістами.

У деяких наукових дослідженнях можна зустріти твердження, що гендерним насильством можуть вважатися тільки насильницькі дії чоловіків стосовно жінок. Виключно чоловік може застосовувати насильство над жінкою на підставі того, що він чоловік і його стать і фізичні особливості дають йому на це право. У свою чергу, жінка, застосовуючи насильницькі дії стосовно чоловіка, робить це не внаслідок усвідомлення переваги своєї статі, а внаслідок визнання переваги над конкретним чоловіком. Тому насилля жінки над чоловіком не може бути проявом гендерно обумовленого насильства [6, с. 8].

На нашу думку, зазначений висновок є спірним та потребує додаткової аргументації. Розрізненням проявів насильства між чоловіками та жінками можуть виступати їх психофізичні та біологічні особливості. Якщо чоловіки в більшості випадків проявляють насильство у вигляді фізичного, сексуального, то жінки роблять це у вигляді психоемоційного тиску, що проявляється у формі знецінення, принизливого порівняння з іншими, постійній критиці чоловіка, що може іноді здійснити суттєвий психологічний вплив.

Ураховуючи той факт, що чоловікам непритаманне сприйняття та усвідомлення того, що вони, будучи представниками сильної статі, самі потребують підтримки, факти здійснення насильства над ними замовчуються. Прояв жіночої агресії, у тому числі й в органах поліції, властиво ситуаціям, де провідна роль належить жінці, наприклад, жінка-керівник, а також якщо чоловік економічно залежний від такої жінки.

За статистичними показниками, щодо осіб, які у 2019 року вчинили дії насильницького характеру за гендерною ознакою, переважну більшість складають чоловіки – 1381, непоодинокими є випадки вчинення насильства жінками –132 [112, с. 11-12].

Не є феноменом випадки насильства жінок над чоловіками в іноземних державах. У результаті проведеного опитування іракських чоловіків, не дивлячись на патріархальне суспільство, опитування показало, що відсоток чоловіків, які заявили, що вони піддавалися насильству, становить 20%, у той час як жінок - 17%. Згідно зі статистичними показниками, у період з 2014 по 2018 рік було зареєстровано 2690 випадків насильства щодо чоловіків [113].

На нашу думку, вищезазначене свідчить, що гендерно обумовлене насильство не має статі і може проявлятися як з боку чоловіка, так і з боку жінки. Воно може проявлятися не лише у вигляді так званого «явного конфлікту», але й у будь-якому негативному впливі, ігноруванні, мовчанні.

З огляду на зазначене, аналізуючи наукову літературу у сфері психології, можна виокремити прояви гендерно обумовленого насильства в таких формах:

Фізичні:

- шарпання, штовхання, укуси;
- удари, обійми.

Психологічні:

- образи, коментарі, жарти, вигадки і недоречні зауваження щодо одягу, фізичних даних, віку або сімейного стану особи;
- зауважень і вербальної агресії, що ставить у незручне становище.

Сексуальні :

- поцілунки без волевиявлення іншої особи, фізичного контакту у вигляді дотиків, погладжування, щипків;
- прохань або вимог сексуальної прихильності;
- хтивих поглядів і жестів, що асоціюються з сексуальністю;
- компрометуючих пропозицій;
- явних чи прихованих загроз звільнення, відмови в просуванні по службі і т.д., якщо буде відмовлено в сексуальному контакті.

Таким чином, гендерно обумовлене насильство - це негативні діяння однієї особи/групи осіб, викликані статевою приналежністю іншої

особи/групи осіб та спрямовані на порушення прав, свобод та можливостей у приватній та/або публічній сферах діяльності жінки/чоловіка через психологічні, фізичні, сексуальні та інші методи впливу [114, с.234].

Оскільки гендерно обумовлене насильство є загальним комплексним визначенням і включає в себе різні види насильства, пропонуємо виокремити його види, що можуть, зокрема, траплятись у Національній поліції.

Одним із проявів гендерно обумовленого насильства в органах поліції є сексуальне насильство на робочому місці.

Визначення сексуального насильства можна зустріти як акти одиничні, множинні, регулярні чи нерегулярні, що в контексті сприймаються людиною як такі, що порушують сексуальну автономність або сексуальну недоторканність людини.

До видів сексуального насильства зазвичай відносять: зґвалтування, зґвалтування в шлюбі, спробу зґвалтування, сексуальне знуцання, примусову вагітність, примусову стерилізацію, примусове переривання вагітності, примусову проституцію, торгівлю людьми, сексуальну експлуатацію, сексуальне рабство, примусове обрізання, кастрацію та примусове оголення [115]. Пропонуємо також розглянути міжнародне трудове законодавства, у якому визначається поняття «насильство» [116, с. 6-9].

Назва нормативно-правового акта	Характеристика поняття «насильство на робочому місці»
Трудовий кодекс Гвінеї 2014 року	насильство на робочому місці означає будь-яку ситуацію, коли працедавець або працівник піддається переслідуванню, загрозам або психологічній або фізичній дії під час виконання своїх трудових обов'язків [117].
Закон Сальвадора «Про забезпечення життя, вільного від	розглядаються види насильства, які можуть відбуватися в «трудовому середовищі», а саме економічне, фізичне, психологічне, емоційне і

насилства відносно жінок» (Декрет № 520 від 2010 року)	сексуальне насильство. У ньому насильство «на роботі» визначається як «неодноразові дії або постійну бездіяльність відносно жінок, які повторюються в часі і відбуваються в державних або приватних місцях роботи і які є фізичною або психологічною агресією, що порушує права, принижує особисту і професійну гідність, перешкоджає працевлаштуванню осіб, просуванню по службі або стабільності зайнятості, або порушує право на рівну плату за рівну працю» [118].
У Законі Маврикії «Про трудові права» № 33 від 2008 року	насилство в трудовій сфері визначається як сексуальні домагання, переслідування, напади, зневагу, знуцання і використання агресивних жестів, слів або дій у ході виконання або в результаті виконання роботи [119].
У Трудовому кодексі Буркіна-Фасо від 2008 року (Західна Африка)	вказано, що працедавець повинен забороняти всі форми фізичного і психічного насильства на робочому місці [120].
Закон, що регулює застосування трудового законодавства Руанди № 13/2009	визначає насильство відносно жінок як будь-які фізичні, психологічні або сексуальні жести або дії відносно окремих осіб або посягання на їх власність на підставі гендерних ознак, що позбавляє їх прав і негативно позначається на їх житті [121].
У Федеральних правилах по охороні праці і техніки безпеки Мексики від 2014 року	насилство на робочому місці визначається як цькування (hostigamiento), домагання (acoso) або жорстоке поведіння відносно працівника, що можуть завдати шкоди його гідності або здоров'ю [122].
У законі Бельгії від	насилство визначається як будь-який акт, що піддає

04 серпня 1996 року «Про благополуччя працівників при виконанні ними трудових обов'язків»	працівника психологічним або фізичним загрозам або нападом під час виконання ним своєї роботи [123].
Трудовий кодекс Канади від 1985 року	насильство на робочому місці є будь-якою дією, вчинком, загрозою або жестом відносно працівника на робочому місці, які можуть завдати йому шкоди, травми або викликати хворобу [124].
Закон Республіки Кореї про трудові норми № 5309 від 1997 року (з поправками)	заборона на вчинення «насильства» означає заборона фізичного впливу, таким чином, закон передбачає, що працедавцям не дозволено фізично знущатися з працівників [125].

Таб.1 (розроблено автором)

Необхідно також зазначити, що у Трудовому кодексі Канади також визначено поняття сексуального домагання як «будь-яку поведінку, коментар, жест або контакт сексуального характеру, які можуть викликати зневагу або приниження будь-якого співробітника; і це може з розумних причин бути сприйнятим цим співробітником як умову сексуального характеру при прийомі на роботу або можливості для навчання або просування по службі» [126].

Зокрема, залежно від тлумачення поняття та сфери його використання, крім сексуального насильства, може проявлятися одна з форм гендерно обумовленого насильства - сексуальне домагання.

Наразі не існує єдиного визначення сексуальних домагань, яке б охоплювало всі ознаки такого прояву порушення прав людини і включало б усі види вербальних і невербальних дій.

Якщо аналізувати міжнародне законодавство, то Декларація про викорінення насильства щодо жінок 1993 року класифікує сексуальне

домагання за трьома категоріями: те, яке трапляється в сім'ї, те, яке відбувається в суспільстві, та те, яке здійснює або потурає держава. Термін «сексуальне домагання» входить до категорії насильства, яке виникає в суспільстві і визначено як фізичне, сексуальне і психологічне насильство, яке відбувається в суспільстві загалом, зокрема зґвалтування, сексуальне насильство, сексуальні домагання і залякування на роботі, у навчальних закладах та інших місцях, торгівля жінками і примусова проституція [127].

На міжнародному рівні в Загальних рекомендаціях 19 Організацій Об'єднаних Націй до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок сексуальні домагання визначаються як будь-які дії небажаного сексуального характеру у вигляді фізичного контакту і посягань, сексуально забарвлених зауважень, проявлення порнографічних і сексуальних вимог словами або діями. Така поведінка може бути принизливою і представляти загрозу для здоров'я і безпеки. Зокрема, дискримінаційною є ситуація, коли жінка має розумні підстави вважати, що її відмова поставить її в невігідне становище у зв'язку з її роботою, включаючи прийом на роботу або просування по службі, або коли це створює вороже робоче середовище [128].

Сексуальні домагання на робочому місці стали суттєвою проблемою сучасного суспільства. В Україні реформування законодавства з метою притягнення винної особи за сексуальне домагання поки що триває. Реалізація вимог Конвенції Ради Європи по відвертанню і боротьбі з насильством стосовно жінок і насильством в сім'ї (Стамбульській конвенції) триває. Існуючі положення кримінально-правових норм, що забороняють сексуальне насильство (стаття 153 Кримінального кодексу України), на нашу думку, не повною мірою дозволяє ефективно захистити особу від сексуальних домагань у трудових відносин.

На нашу думку, закріплене у вищезазначеній статті Кримінального кодексу України положення про кримінальну відповідальність особи за вчинення сексуального насильства як будь-яких насильницьких дій

сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням у тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи, не можна ототожнювати з поняттям сексуальне домагання, оскільки останнє має свої характерні психологічні ознаки.

У зв'язку з ототожненням зазначених понять у масовій суспільній свідомості, а також урахуваючи те, що як насильство, так і домагання мають спільні психологічні риси, пропонуємо визначити особливості поняття «сексуальне домагання» та встановити чи можливо таку поведінку криміналізувати й визначити як вид гендерно обумовленого насильства.

Відповідно до статті 40 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами сексуальне домагання – це будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища.» [52].

У контексті Конвенції Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, прийнятої у 1958 року, сексуальні домагання є серйозним проявом дискримінації через статеву приналежність та порушення прав людини [129].

Європейський суд з прав людини у справі «Гюч проти Турції» (Guc v. Turkey, скарга № 15374/11), у якій національними правоохоронними органами встановлено, що заявником було здійснено домагання стосовно учениці. Водночас, Європейський Суд зауважив, що використання терміна «домагання» саме по собі не є протиправним, оскільки зазначений термін не вживався виключно в контексті кримінальної справи, а в контексті ситуації, коли особистий простір людини, включаючи його або її фізичну недоторканість, порушується примусовим фізичним або вербальним контактом [130].

Домагання на робочому місці можуть набувати різних форм агресивної поведінки, що характеризується періодичними ворожими нападами

фізичного або психологічного характеру на одного або декількох працівників, як правило, які мають непередбачуваний, ірраціональний та безпричинний характер [131, с. 45].

На нашу думку, визначення чи буде певна поведінка характеризуватись як сексуальне домагання залежить від того, чи є така поведінка добровільною для об'єкта, учинена проти її волі, а також від фактичних обставин, пов'язаних з цими подіями. Більше того, якщо працівник погоджується на якісь дії сексуального характеру з боку іншої особи, зазначене не свідчить про добровільність чи бажаність таких дій.

Сексуальні домагання на робочому місці представляють собою особливу форму переслідування. Небажана поведінка, яка вважається сексуальним домаганням, може проявлятись у вербальному, невербальному, фізичному або візуальному характері.

Зокрема, робочим місцем для поліцейського є не лише традиційне робоче місце, а й будь-яке місце, де працівник знаходиться з метою реалізації службових цілей (відділки, службові автомобілі, місця вчинення правопорушень, злочинів), також робочі збори, конференції, відрядження, тобто, будь-яке середовище, де поліцейський виконує свою роботу. Навіть, якщо сексуальне домагання відбувало в неробочий час, але його результатом було здійснення впливу на робочі стосунки із жертвою, такі діяння повинні також кваліфікуватись як сексуальне домагання на робочому місці.

Можна виокремити головні ознаки сексуального домагання на робочому місці:

1. Психологічні: небажаність, приниження, залякування, психологічний тиск, агресія.

2. Фізичні: демонстрація, натяки, жестикуляція, щипання, удари, погрози.

3. Фактичні: періодичність, виникнення, зміна або припинення трудових правовідносин, вплив на робочі взаємовідносини, просування по службі, зловживання владою.

Прояв зазначеного виду домагання не можливий без прояву фізичного або психологічного тиску на особу, оскільки він направлений на змушування жертви вчинити ті чи інші дії сексуального характеру.

Необхідно зауважити, що деякі прояви сексуального домагання настільки психологічно впливають на особу, що їх прояв одразу можна кваліфікувати як домагання (фізичний вплив сексуального характеру). Інші прояви можуть періодично повторюватися, перш ніж їх можна визначити як домагання (жарти, натяки, жести).

Таким чином, пропонуємо сексуальне домагання на робочому місці розуміти як разові, періодичні (два і більше) дії або прохання сексуального характеру, що супроводжується негативним, небажаним впливом для працівника, дискомфортною атмосферою, що викликає в особи відчуття приниження або залякування.

Сексуальне домагання як в будь-якій сфері, так і в правоохоронних органах, може проявлятися не лише між керівником та підлеглим, а й між будь-якими працівниками: чоловіки можуть піддаватися сексуальним домаганням з боку жінок або, навпаки, одностатеві домагання, домагання з боку третіх осіб, які не є співробітниками.

Важливим є те, що зазначені прояви сексуального домагання на робочому місці важко засвідчити або якось зафіксувати з метою подальшого звернення за захистом своїх прав.

У 2019 році за ініціативою гендерного підрозділу МВС проведено наукове дослідження на тему: «Законодавче врегулювання протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у секторі безпеки». Аналізуючи отримані показники, вдалось з'ясувати, що в понад 30 % випадків не підтвердилась відсутність гендерної нерівності в органі, де працювали опитувані особи. Крім того, 22 % респондентів не змогли підтвердити відсутність ризику для працівників їхнього органу ситуацій, коли керівництво робило зауваження, пов'язане зі статевою приналежністю. Більше того, з шести опитаних осіб, які підтвердили, що були об'єктом

сексуального домагання на робочому місці, було двоє чоловіків і чотири жінки [132, с. 23].

Експертами Міжнародної організації охорони праці неодноразово зазначалось, що насильство і домагання слід розуміти як сукупність неприйнятних форм поведінки і практики, які, ймовірно, завдають фізичної, психологічної чи сексуальної шкоди або страждань. Зокрема, з часом суттєва увага приділялась твердженню, що важливо проводити розмежування між різними формами насильства і домагань та обставинами, у яких вони відбуваються, оскільки можуть вимагатися інші заходи реагування. Неоднозначність підходу в розумінні понять «насилля» та «домагання» демонструють результати дослідження, що здійснила Міжнародна організація охорони праці у 80 країнах (15 країн Африки, 11 країн Північної і Південної Америки, двох арабських держав, десяти країн Азіатсько-тихоокеанського регіону і 22 країн Європи і Центральної Азії), з метою визначення суті зазначених понять. Так, поняття «домагання та насилля» найчастіше включають як фізичне, так і психологічне насильство:

- у сорока країнах терміни, що використовуються для позначення насильства і домагань на робочому місці, включають і фізичне, і психологічне насильство;

- у чотирьох країнах до зазначених термінів відносять тільки фізичне насильство;

- у шістнадцяти країнах зустрічаються посилання на поняття насильства і домагання на робочому місці, однак використовувані терміни або не визначені, або визначені нечітко, і тому незрозуміло, чи означають вони фізичне або психологічне насильство [133, с. 36].

У 2019 році Міжнародна організація охорони праці прийняла нову Конвенцію № 190 про викорінювання насильства і домагань у сфері праці. Положення зазначеної Конвенції визначають термін «гендерне насильство і домагання» як насильство і домагання, що спрямовані на осіб з причини їх статевої або гендерної приналежності, або які непропорційно впливають на

осіб конкретної статі або конкретної гендерної приналежності і включають сексуальні домагання. Крім зазначеного, у положеннях Конвенції охоплено ситуації, пов'язані з насильством і домаганнями у сфері праці, що виникають у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою. Вона визнає і сприяє реалізації права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань [134].

На нашу думку, Україна повинна приєднатись та ратифікувати Конвенцію про викорінювання насильства і домагань у сфері праці, оскільки проблеми, які вона охоплює, безпосередньо стосуються всіх категорій працівників, зокрема й працівників поліції, які у зв'язку зі специфікою своєї професії є особливо вразливими до гендерного насилля. При цьому поліцейські зазвичай не повідомляють про подібну поведінку з боку колег, побоюючись придбати негативну репутацію і втратити роботу, про що свідчать результати нашого дослідження. Таким чином, Конвенція буде сприяти тому, щоб насильство і домагання на робочому місці не залишалися безкарними, а права постраждалої сторони реально захищалися.

У результаті проведеного дослідження Міністерством соціальної політики України 48 % опитуваних чоловіків погодились з тим, що надання жінкам прав призводить до обмеження прав чоловіків, а жінки, які виходять на ринок праці, відбирають робочі місця в чоловіків. Зокрема, 82% респондентів упевнені в тому, що існує поділ на певні «жіночі» та «чоловічі» професії, а також 40% опитаних чоловіків стверджували, що чоловіки є кращими бізнесменами, ніж жінки [135].

Зазначені показники демонструють, що в суспільстві залишаються невикорінними традиційні уявлення про соціальну роль жінок. Відбувається дискримінація, пов'язана з психологічними особливостями жінки, що базується на певному уявленні про психологічну нестабільність, надмірну жіночу вразливість і зайву емоційність, твердження про «жіночу логіку», через що жінки нібито не здатні приймати управлінські рішення.

Не можна виключати також випадки гендерно зумовленого насильства щодо чоловіків, які переважно замовчуються самими чоловіками.

Так, на питання «Чи звернулись би Ви до правоохоронних органів за допомогою, якщо стосовно Вас було вчинено сексуальне домагання?» лише 569 респондентів (66,6%) від загальної кількості надали відповідь, серед них 61,8 % (42 % - чоловіки, 58% - жінки) повідомили; 37 % (62,3 % - чоловіки, 37,6 % - жінки) не повідомили. Рис.1 [136, с. 45].

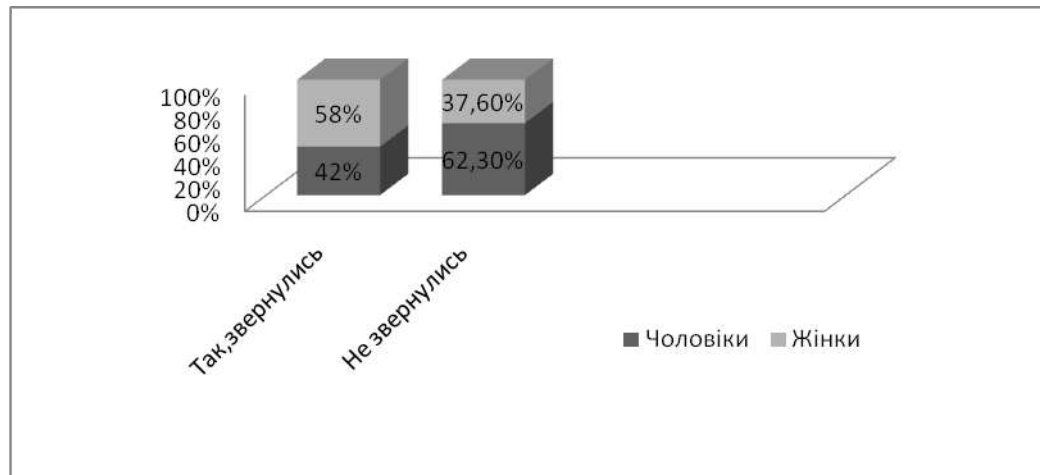


Рис.1

Зазначені показники характеризуються психологічними особливостями. Так, чоловікам характерні домінування, прагнення до досягнення мети, висока конкурентоспроможність, а їх гендерні ролі – професійна успішність, втілена у високих посадах та матеріальних благах. Зокрема, емоційна стійкість чоловіків та намагання розв'язувати свої проблеми самостійно, нав'язування суспільством певних очікувань щодо соціальної ролі чоловіка, здійснює певний вплив на формування моделі їх поведінки. Постійне прагнення чоловіків відповідати ознакам маскуліності супроводжується певним психологічним тиском на себе. Зокрема, упереджене чоловіче ставлення до отримання сторонньої допомоги з метою збереження власного авторитету, формує умови для замовчування неправомірних дій, учинених щодо них.

Не можна не зауважити, що чоловіки також підпадають під психологічний вплив, що суттєво формує їх модель поведінки. Так, у

результаті існування гендерних стереотипів чоловік не може обрати «нечоловічу професію», оскільки така діяльність може зазнати суспільного осуду. Нав'язування суспільством культу маскулінності чоловікам досить часто призводить до серйозних психологічних і соціальних наслідків, що демонструються у проявах агресії або депресії.

Законодавство всіх країн СНД містить окреме положення щодо заборони дискримінації, обмеження прав чи надання переваг залежно від гендерних ознак та посадового становища. Зокрема, у зазначених положеннях визначено право особи звернутись до суду у випадку, якщо її права було піддано дискримінації у сфері праці та вимагати відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Ураховуючи те, що сексуальне домагання є порушенням конституційних і трудових прав людини, воно прямо заборонено трудовим законодавством країн СНД. Зокрема, дивлячись на розповсюдження зазначеного явища, у трудових кодексах у більшості держав, домагання визначається як правопорушення, що створює основу для попередження та/або усунення можливості сексуального переслідування на робочому місці. Окрім того, правове регулювання має важливе значення для прийняття законних та справедливих рішень у випадку розгляду трудових судових спорів [137, с. 38].

З огляду на вищевикладене можемо спостерігати, що в кожному із зазначених міжнародних та національних нормативно-правових актах визначення сексуальних домагань різняться, а саме відмінні дії, які мають сексуальний характер, відмінні форми, у яких проявляються сексуальні домагання, не має вичерпного переліку кваліфікуючих ознак, які відрізняють сексуальне домагання від інших видів порушення прав людини, які мають сексуальний характер, тощо.

Викликом для українського суспільства є латентний характер випадків сексуальних домагань та низький рівень уваги до цього питання з боку державних органів та громадського сектору. Це пояснюється, з одного боку,

відсутністю ґрунтовних досліджень цієї проблеми в Україні, з іншого – недосконалістю українського законодавства в цій сфері.

Так, за останні роки українське законодавство зазнало великих змін у напрямку запобігання і протидії деяким видам насильства, зокрема запроваджено кримінальну та адміністративну відповідальність за вчинення домашнього насильства, спеціальні заходи щодо протидії таким правопорушенням, однак поза межами уваги залишилось запобігання та протидія сексуальним домаганням на робочому місці в різних його проявах.

За результатами аналізу національного законодавства у сфері запобігання та протидії сексуальним домаганням ми маємо лише визначення поняття «сексуальне домагання», проте не маємо механізму реагування на такі випадки та порядку його розслідування. Не існує уніфікованого підходу до алгоритму захисту потерпілих осіб, переліку доказів, які можуть бути допустимими під час розгляду таких випадків, переліку дій, які можуть бути кваліфіковані як сексуальні домагання, а також порядку притягнення до відповідальності винної особи.

У зв'язку з тим, що сексуальні домагання можуть проявлятися в будь-якому органі публічної влади, підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності, наявність єдиної форми та порядку розгляду такого правопорушення стане дієвим механізмом належної їх фіксації.

Консолідуючи свої зусилля, органам державної влади необхідно зробити максимально все для того, щоб такі випадки не були незамічені та замовчані, щоб кожна винна особа несла відповідальність, а потерпіла особа отримала належні механізми захисту від держави.

Звертаємо увагу на те, що ані Закон України «Про Національну поліцію», ані Кодекс законів про працю України не містить визначення «домагання» й жодним чином не регламентує його заборону.

На нашу думку, з метою попередження зазначених випадків необхідно в законодавчій сфері внести відповідну норму до Закону України «Про Національну поліцію» та Кодексу законів про працю України такого змісту:

«заборона здійснення сексуального домагання або переслідування у трудових відносинах», у результаті застосування якої для винних осіб передбачатиметься дисциплінарна відповідальність.

Хоча юридично чоловіки та жінки рівні, і жінки можуть конкурувати з чоловіками в тих чи інших областях, проте, фактично, дослідження демонструють інші показники.

Кожні два роки Всесвітній банк публікує статистичні дані про впровадження законів про захист жінок від насильства в рамках серії своїх звітів «Жінки, бізнес і закон». У звіті за 2018 рік визначено, що в 59 країнах жінки юридично не захищені від сексуальних домагань на робочому місці. Відсутність правового захисту спостерігається в 70 % країн Близького Сходу і Північної Африки, половині країн Східної Азії і Тихого океану і однієї третини країн Латинської Америки і Карибського басейну. У цілому під вплив сексуального домагання потенційно потрапляє більше 500 мільйонів жінок у всьому світі. Необхідно зауважити, що результати зазначених досліджень указують, що найменший відсоток потерпілих від сексуальних домагань спостерігається серед жінок, які займають керівні посади [138].

Звичайно, не можна однозначно проводити причиново-наслідковий зв'язок у таких показниках, проте, на нашу думку, важливе значення мають психологічні особливості самої особи, яка може бути потенційною жертвою.

Сексуальні домагання знижують кар'єрний розвиток потерпілих. Багато країн як і раніше не надають жінкам адекватного правового захисту від цієї поширеної форми гендерної нерівності.

Традиційно сексуальні домагання на робочому місці визначали виключно як такі, що проявляються тільки в контексті нерівних владних відносин між чоловіком і жінкою, але з часом країни поступово почали вирішувати проблему сексуальних домагань більш комплексно і пов'язувати їх з іншими проявами, наприклад дискримінацією.

Закони про сексуальні домагання повинні визначати і криміналізувати сексуальні домагання як небажану сексуально детерміновану поведінку як в

горизонтальних (працівник-працівник), так і у вертикальних (керівник-підлеглий) професійних, включаючи зайнятість та інші типи ієрархічних стосунків.

Не можна не зазначити, що одним з проявів гендерно обумовленого насильства може бути мобінг за гендерною ознакою (гендерний **мобінг**) на робочому місці, який не пов'язаний із сексуальним характером. У науковій літературі поняття «мобінг» визначають як «систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення» [139, с.139].

Єдиного визначення поняття «мобінг» ні в сучасній науковій літературі, ні в українському законодавстві немає. Аналогічна ситуація склалася і в іноземних державах. У США досвід знущань на робочому місці часто називають «зловживанням працівниками» або «тероризмом на робочому місці». Німеччина, Італія та Швеція використовують переважно поняття «мобінг». У Великобританії це явище називається «знущання на робочому місці» та «булінг», однак останній термін переважно використовується в контексті знущань у школах, що передбачає більше фізичної агресії та загроз, аніж залякування та насильства на робочому місці [140, с. 6].

Аналізуючи наукову літературу у сфері психології, можна говорити про те, що проблема мобінгу є об'єктом серйозних міждисциплінарних досліджень в області психології. Крім того, на сьогодні об'єм існуючих публікацій у періодичних виданнях і навчальних посібниках у сфері трудового права дозволяє говорити про важливість і актуальність вивчення проблеми мобінгу щодо захисту права працівника на гідність особи [141, с. 122].

У 2019 році було розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», положення якого визначатимуть правову відповідальність у випадку прояву різних форм мобінгу [142].

Зокрема, зазначений законопроект так і не було прийнято.

Такий вид психологічного насильства, як мобінг може ґрунтуватись на гендерній основі в тому випадку, якщо працівник піддається психологічному тиску на ґрунті гендерних ознак, що відбувається неодноразово впродовж певного часу і характеризується негативними висловлюваннями, необґрунтованою критикою, поширенням неправдивої інформації про працівника.

Залежно від суб'єкта мобінг розрізняють вертикальний - коли тиск здійснюється «зверху – вниз», тобто від керівника до підлеглого, або навпаки. Горизонтальний вид передбачає вчинення тиску, прояву агресії з боку колег. Незалежні від виду мобінгу дії, учинені щодо працівника, будуть вчинятись з метою його звільнення.

О. Т. Смук визначає, що проблема мобінгу може полягати в особистісних характеристиках та певних моральних якостях керівників. Тобто, на думку вченої, головною проблемою може бути сама особа керівника, а конкретніше, їх емоційна нестабільність, комплекси та амбіції [143, с.263].

Слушно зазначає Л.П. Гаращенко щодо необхідності викорінення мобінгу та створення комфортної психологічної атмосфери на робочих місцях. Ураховуючи міжнародний досвід, різні країни по-різному намагаються подолати зазначене явище, проте однаковим головним завданням є захист громадян, профілактика і захист від стресу і психологічного тиску [144, с. 205].

На нашу думку, ураховуючи специфіку роботи поліції, мобінг є непоодиноким випадком, про який не прийнято говорити та який не має свого правового регламентування.

Поняття «мобінг» близьке за змістом поняттю «конфлікт», і в науковій літературі їх досить часто використовують як синоніми. На нашу думку, між мобінгом і конфліктом існують концептуальні відмінності, оскільки мобінг

має тривалий характер та супроводжується деякими особливими характеристиками.

Необхідно зауважити, що мобінг на робочому місці по суті завжди починається з конфлікту. Таким чином, у тих випадках, де є прояви мобінгу, завжди є одночасний конфлікт. Зокрема, співвідношення змісту понять між «мобінг» та «домаганн» подібне. Дієслово «переслідувати» визначається як «постійно турбувати» або «утиск, пригноблення» [145].

Отже, поведінка, яку можна позначити як мобінг, майже завжди також є певною формою переслідування, домагання, тому розглядати поняття «мобінг» можна як образливе, несексуальне, нерасове домагання.

Таким чином, пропонуємо поняття «мобінг» за гендерною ознакою (гендерний мобінг) розглядати як образливе несексуальне, нерасове домагання, що проявляється через мстиві, злісні, жорстокі, негативні зауваження, критику, негативні вчинки з метою приниження працівника, який є слабшим за біологічними, фізичними або психологічними ознаками.

У результаті впливу мобінгу відбуваються трансформації, що впливають на поведінку працівників поліції, призводять до зміни гендерних ролей. Вивчення гендерних закономірностей при прояві форм психологічного тиску дозволяє виявити умови і чинники виникнення мобінгу, оптимізувати процес поліцейської роботи.

Підсумовуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що сексуальне насильство, сексуальне домагання, гендерний мобінг – різні види одного і того ж явища – гендерно обумовленого насильства. Така поведінка може одночасно становити як загальне кримінальне правопорушення або ж особливий вид переслідування, що не міститься в жодному з нормативно-правових актів. Явища насильства, домагань на робочому місці не рідкість. Це серйозно позначається на фізичному та психологічному здоров'ї потерпілих та може мати негативний вплив на репутацію органів поліції в цілому.

2.2. Експериментальне дослідження прояву та особливостей гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України.

Стереотипи рольової поведінки, які дотепер культивуються в суспільній та індивідуальній свідомості різних гоміністичних, соціокультурних, побутових та професійних верств населення України, стосуються детермінації ними широкого кола гендерних феноменів – дискримінантних форм організації політичного, економічного, суспільного міжстатевого співжиття, домінантної поведінки певної статі в питаннях задоволення культурних і фізіологічних потреб, прагнення реалізації владного контролю за поведінкою партнера, прояву різних форм та напрямів насильства, недоліків та відсутності дієвої правової, суспільної та індивідуальної протидії тощо.

І. В. Клименко зазначає, що працівникам правоохоронних органів притаманне професійне вигорання, у результаті чого змінюються індивідуальні риси працівника. Так, незалежно від статі працівники піддаються емоційному перенасиченню, спустошеності, втомі від роботи. Більше того, учений зазначає, що найбільш психоемоційно виснаженими є жінки, ніж чоловіки. Зазначене пояснюється їх психофізіологічними особливостями, що виникають у результаті надмірного навантаження і виконання подвійних соціальних ролей, таких, наприклад, як працівник – дружина – мама [146, с. 153].

Підтримуючи позицію Л.М. Долгих, Н.Є. Мовмига зазначає, що професійному розвитку може заважати ментальна жорстокість, блокуючи власну ініціативу чоловіків щодо набуття нових знань на додаткових й альтернативних заняттях, оскільки передбачає визнання власної некомпетентності. Стійкість чоловіків проявляється як фізична, так і емоційна, можливість розв'язувати свої емоційні проблеми самостійно дозволяє йому прислуховуватися до себе та аналізувати свої вчинки. Аналізуючи гендерні дослідження, учена звертає увагу на те, що між

майбутніми правоохоронцями на етапі професійної підготовки існує певна асиметрія. Так, курсантам-хлопцям притаманне прагнення домінування, ставлення високих цілей та їх досягнення, витримування високої конкуренції, утілений у високих посадах. Слід погодитись з висновком ученої, що планування курсантами-хлопцями майбутнього детерміноване причиново-наслідковою моделлю світу, ураховуючи такі їх якості, як сміливість, ризикованість, орієнтація на швидке кар'єрне зростання. У свою чергу, курсанти-дівчата орієнтовані на максимальне задоволення професійних інтересів та самореалізацію в обраній професії. Для них характерні такі особливості, як: терплячість, стійкість, позитивне мислення, фактичність [147, с. 244].

Досліджуючи психологічні чинники гендеру Л.В. Малес зазначає, що процес здійснення психологами дослідження та намагання отримати об'єктивні результати ускладнюється тим, що певні упередження щодо тієї чи іншої статі можуть міститися безпосередньо вже на етапі здійснення дослідження та під час формулювання проблематики. На думку вченого, стать особи, яка здійснює дослідження, також може впливати на отримані показники вже на етапі збору й обробки інформації [148, с. 117].

Не можна не зазначити, що тенденція випадків насильства в поліції значно зменшилась за останні роки. Якщо в період з 2004 по 2009 рр. кількість потерпілих сягала 1319 500, то у 2011 році їх кількість знизилась до 980200 осіб, у 2017 році – 641 326, а у 2020 – 698 926. Значна кількість потерпілих визначили, що розповсюдженими випадками в поліції було проявлення психічного насильства, яке зазвичай супроводжувалось фізичним, але наслідки якого проявлялись у значно важчій формі. Кількість потерпілих від дій працівників поліції у 2020 році, за результатами опитування, становить: 50,8% осіб - зазнавали погроз, залякувань, 25,4% - піддавались шантажуванню, 42,4% - зазнавали від працівників поліції образ, принизливого ставлення. Необхідно звернути увагу на те, що найрозповсюдженішими видами насильства в поліції, які визначили самі ж

поліцейські, є заподіяння побоїв, тілесних ушкоджень - 12,6 %, на другому місці - тривале тримання в непристосованих для цього місцях - 7,7, та на третьому місці - залякування, погрози, зокрема стосовно близьких людей, - 7,2 й образи, ставлення, що принижує людську гідність, - 7,2. Вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на результати зазначеного опитування щодо гендерного насильства. Так, під час проведення опитування серед 1616 жінок-поліцейських було виявлено 318 випадків, коли вони зазнавали від своїх колег гендерно обумовленого насильства. У більшості випадків 123 гендерних насильства проявлялись у вигляді образ, жартів, на підкреслення меншовартості жінок, у 70 випадках – обмеження в професійному рості жінок-поліцейських, 58 – неприємні фрази із сексуальним підтекстом, 24 – настирливі залицяння, хватання, поглажування, у 15 випадках – погрози та шантаж, 12 – незаконне звільнення жінок із поліції, побиття, придушення, 5 – підглядання, примус роздягатись, спроба зґвалтування, 3 – роздягання, демонстрація геніталій, 3 – побиття, придушення, 1 – спроба зґвалтування [149, с. 28, с.37].

Дослідження гендерно обумовленого насильства є складним завданням. Потерпілі та навіть насильники іноді можуть не сприймати мотиви вчинення насилля як такі дії, в основі яких кореняться соціальні та психологічні чинники, що можуть сприяти виникненню і відтворенню гендерної нерівності та гендерного насильства в багатьох вимірах. Ураховуючи зазначене, питання, запропоновані в анкеті, щодо гендерно обумовленого насильства дозволять сформулювати точні висновки в досліджуваній сфері.

З метою отримання об'єктивних результатів дослідження проблем гендерно обумовленого насильства в органах поліції та відповідних спеціалізованих навчальних закладах нами проведено опитування шляхом анкетування за допомогою використання онлайн-форми. Опитування, у якому брало участь 1 229 осіб, з них 770 опитаних чоловіків та 449 жіночої статі, 10 опитуваних не віднесли себе ні до чоловічої, ні до жіночої статі.

Рис.2

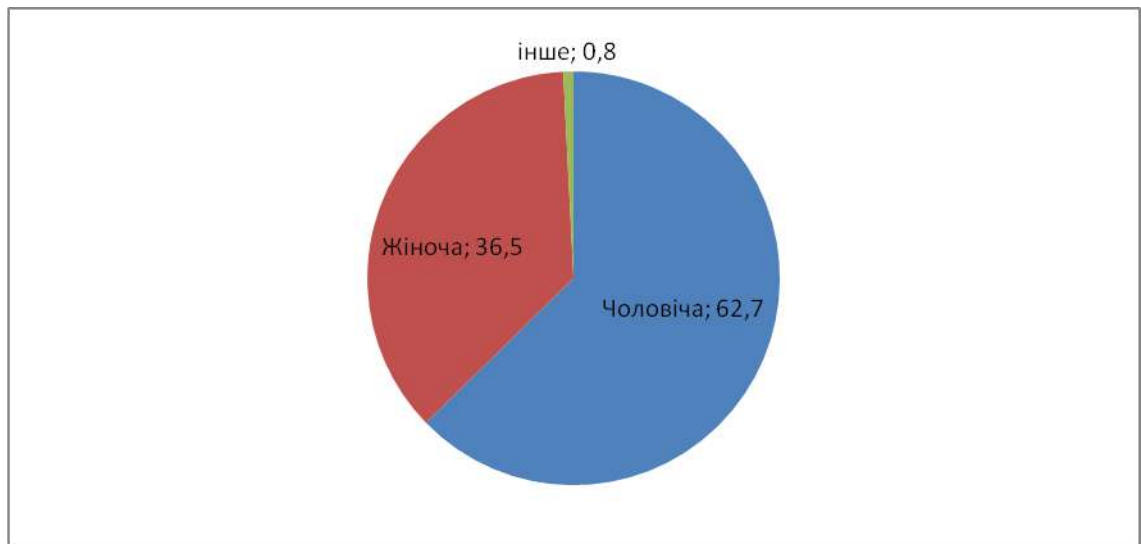


Рис.2 (розроблено автором)

Опитування призначені для збору інформації, з метою вивчення питань, які до цього не були розкриті та залишились поза вагою науковців:

- поширеність фізичного, сексуального, психологічного насильства в органах поліції та поліцейських навчальних закладах;
- як поліцейські ставляться до гендерно обумовленого насильства та наскільки вони є поінформованими;
- щодо впливу гендерно обумовленого насильства на роботу працівників поліції;
- які наслідки можуть бути в результаті гендерно обумовленого насильства;
- як працівники поліції справляються з проявами гендерно обумовленого насильства;
- які заходи варто вживати для профілактики, припинення або зменшення шкоди від гендерно обумовленого насильства.

Ми оцінили фактичний досвід працівників в органах поліції, їх ставлення до гендерно обумовленого насильства, а також проаналізували наслідки гендерно обумовленого насильства не лише для осіб, які були жертвами, а й осіб, які були свідками «спостерігачами» вказаних дій, дали оцінку цьому досвіду, чого, наскільки нам відомо, не було зроблено в попередніх дослідженнях. Ця різниця важлива, оскільки оцінка поняття

«жертви» є важливим аспектом у визначенні суб'єктного складу гендерно обумовленого насильства.

Дослідження проведено шляхом анонімного інтерв'ювання осіб відповідного віку від 18 до 60 років. Респондентам ставились запитання про те, чи розуміють вони проблему гендерно обумовленого насилля та його проявів, а також інші запитання про заходи, що вживаються або повинні вживатися з метою боротьби із зазначеним явищем. Анкета для кількісного дослідження підготовлена на основі міжнародної та вітчизняної практики досліджень гендерного насильства як соціологічного та психологічного явища.

У нашому дослідженні також представлені результати по широкому спектру форм поведінки: від небажаних коментарів - до фізичних і сексуальних домагань. Результати засновані на відповідях 1229 респондентів, з яких 69,2 % працюють у Національній поліції, 14,6 % - працюють у відповідних навчальних закладах системи органів внутрішніх справ, 13,8 % навчаються у відповідних навчальних закладах (курсанти), 2,1% працюють в апараті Міністерства внутрішніх справ. Рис.3



Рис 3. (розроблено автором)

На нашу думку, запитуючи про всі випадки насильства в поліції і використовуючи контекстну інформацію, таку, як стать жертви і насильника, відносини між жертвою і насильником, а також психологічні характеристики і наслідки дій, можна детально досліджувати психологічні чинники, що лежать в основі цих дій.

В опитуванні взяли участь респонденти, які переважно працюють у поліції від 1 до 5 років – 34,7 %, 5 – 10 років – 16 %, 10 – 15 років – 9,5 %, та більше 15 років – 9,1 %. Рис. 4

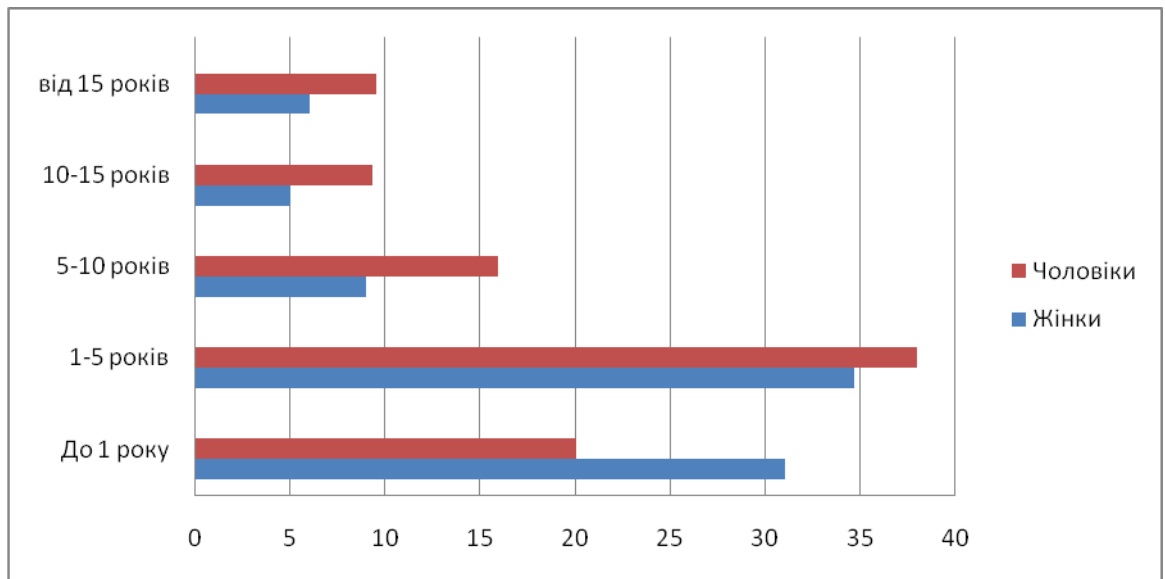


Рис.4 (розроблено автором)

З урахуванням строку служби розподіл між опитуваними чоловіками і жінками суттєво не відрізняється, зі статистично незначним переважанням серед тих, хто має строк служби в поліції від 1 до 5 та від 5 до 10 років.

На запитання чи відомо респондентам поняття «гендерно обумовлене насильство» більшість відповіла, що добре обізнані – 52, 2 %, інша частина зазначила, що має певне розуміння цього явища, проте не може достатньо чітко пояснити та виокремити ключові характеристики – 44, 3 %, уперше почули про існування такого поняття – 3,6 %. Рис. 5

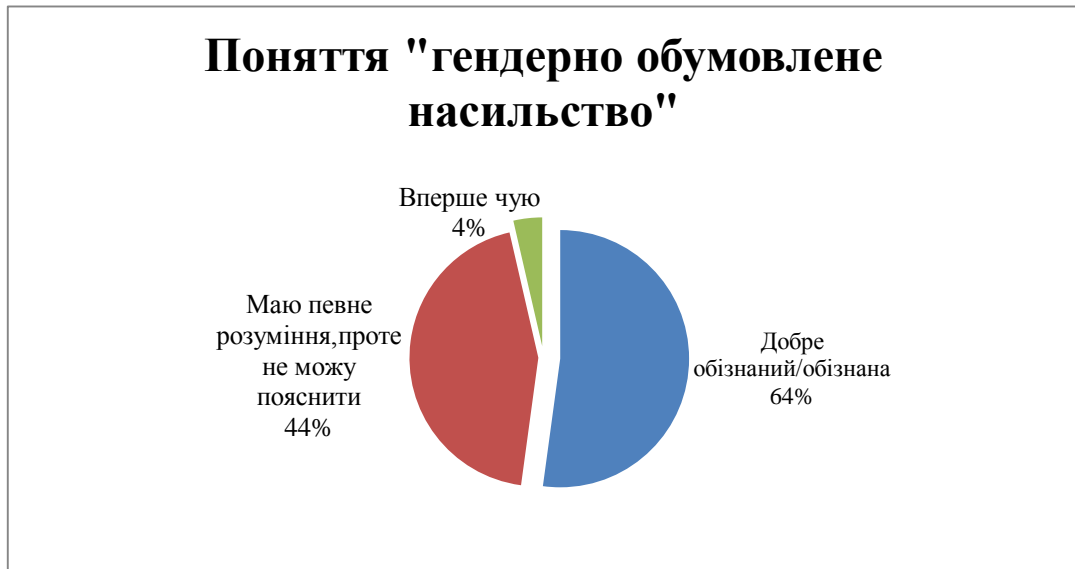


Рис. 5 (розроблено автором)

На питання чи є гендерно обумовлене насильство суспільною проблемою - 50,5 % відповіли, що їх турбує масштаб цієї проблеми, 30,2 % визначили, що вона їх не обходить, 19,6 % зазначило, що не володіє інформацією, тому не вважає це проблемою – 30 %. Рис. 6

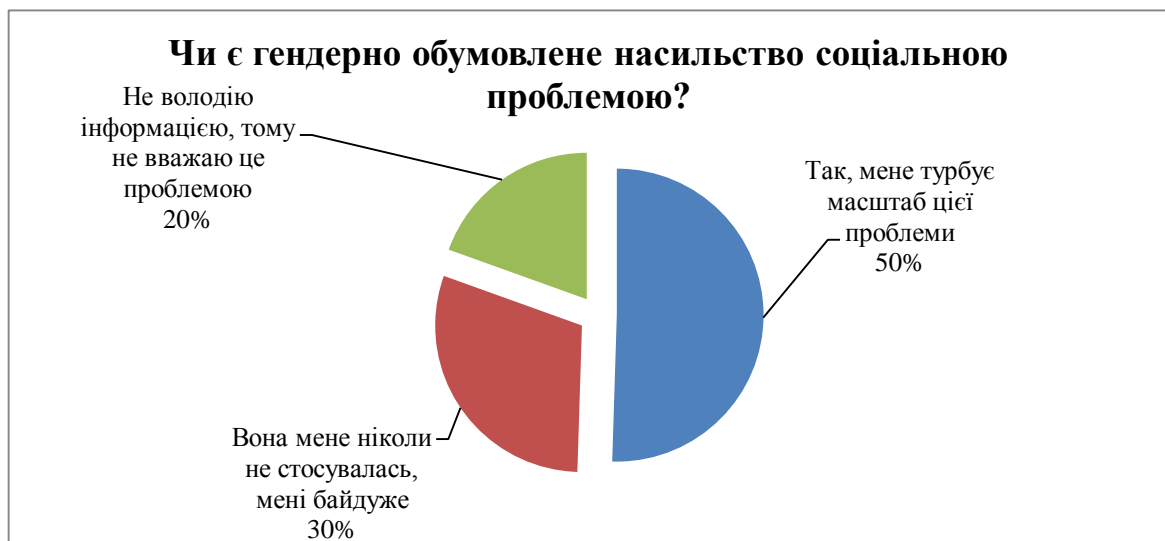


Рис. 6 (розроблено автором)

Невтішними показниками стали результати відповіді респондентів щодо того, чи є проблема сексуальних домагань на робочому місці актуальною. На думку учасників опитування, є неактуальна – 69 %, зокрема, що актуальна лише для деяких підрозділів відповіло 19 %, на те, що має високу актуальність у зв'язку з непоодинокістю випадків відповіли 12 %.

Окрім того, респонденти відповідали, що проблема сексуальних домагань є актуальною, проте про неї не прийнято говорити. Таким чином, кожен четвертий вважає, що вирішення проблеми сексуальних домагань є важливою в роботі поліцейських. Рис. 7

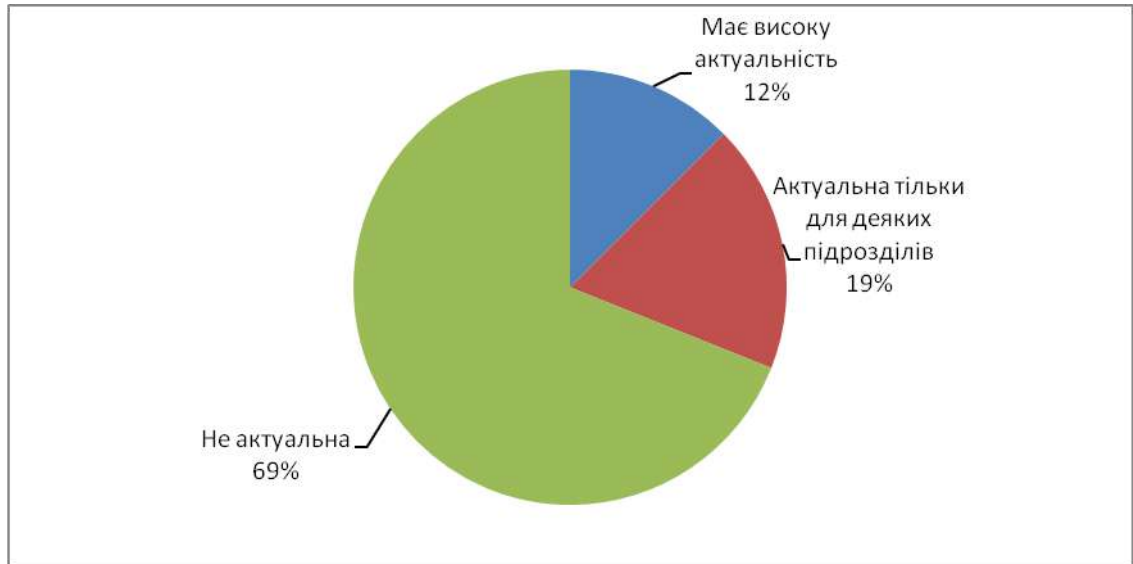


Рис.7 (розроблено автором)

На нашу думку, зазначені показники відповідей респондентів щодо проблеми сексуальних домагань пов'язані з рівнем поінформованості щодо змісту зазначеної проблеми. Ураховуючи те, що пропорційна більшість респондентів відповіли, що мають лише певне уявлення, проте не можуть пояснити зазначене явище, свідчить про низький рівень обізнаності працівників.

Зазначені показники пояснюються ставленням осіб до гендерної проблематики в результаті впливу пострадянського простору, а також відсутністю спеціального закону, який би регламентував гендерно обумовлене насильство як протиправну поведінку [150. Перунова О.С. Аналітичний аналіз проявів гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України].

Традиційно склалось, що робота в поліції визначається як не жіноча професія, проте, як показує дослідження, чоловіки також зазнали будь-яких з видів небажаної сексуальної поведінки з боку іншої особи на робочому місці – 5 %. Хоча, звичайно, переважною більшістю осіб, які зазнали сексуального

домагання, були саме жінки 66 %, зокрема 30 % визначили, що немає принципової різниці. Рис. 8

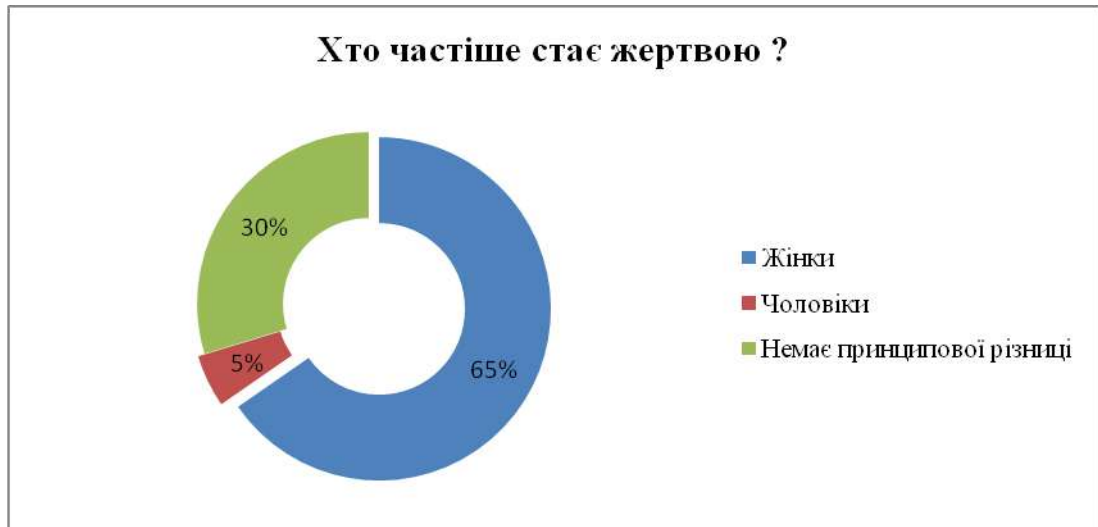


Рис.8 (розроблено автором)

Гендерно обумовлене насильство серед жінок є постійною проблемою в усьому світі. Разом із загальними стереотипами щодо ролі жінок мають також значення умови життя, індивідуальні особливості, темперамент і характер людей, що стають учасниками гендерно обумовленого насильства.

Проблеми та наслідки здійснення насильства, коли переважна кількість жертв саме жінки, їх нерішучість щодо звернення за допомогою неодноразово висвітлювались у науковій літературі.

Десятиліття досліджень і збору статистичних показників демонструють, що жінки піддаються вищому ризику певних видів насильства. У більшості випадках прояви насильства можна розглядати як гендерні, тобто, як правило, вони здійснюються чоловіками проти жінок і, крім того, вони можуть мати сексуальний аспект, можуть заподіювати фізичну або психологічну шкоду. В іншому випадку жертва може перебувати в підпорядкуванні злочинця. Ми вважаємо, що такі характеристики, як вік, сфера діяльності, статус співвідносні в даному випадку і можуть впливати на фактори ризику і захисту.

Зазначене також пояснює причину замовчувань жінками випадків гендерно обумовленого насильства.

Гендерне насильство включає в себе широкий спектр форм поведінки особи. Деякі з таких форм поведінки не кваліфікуються в кримінальному законодавстві як злочинні або протиправні. Окрім явно виражених актів насильства, гендерно обумовлене насильство включає в себе поведінку, яка може бути більш лояльною, але при цьому може викликати в жертви відчуття небезпеки, дискомфорту, страху через те, що вони стали жертвами через свою стать.

Так, небажані коментарі, хтиві погляди або надмірна увага, не дивлячись на те, що вони не мають кваліфікуючих ознак кримінального правопорушення, можуть привести до того, що жертви починають відчувати прояви дискримінації щодо себе. Небажана поведінка у вигляді коментарів, жестів може вважатися незначною або тривіальною, ураховуючи інші типи сексуального насильства, проте вона призводить до суттєвих негативних наслідків. У випадку, якщо будь-яка поведінка базується на гендерній дискримінації, вона може служити для зміцнення або створення гендерних стереотипів.

З метою поглиблення знань про гендерно обумовлене насильство та його прояви на робочому місці нами було зібрано інформацію про насильницькі дії, а також про інші прояви небажаної поведінки на робочому місці. Високий показник мали відповіді щодо коментарів із сексуальним підтекстом – 12,8 %. Ключовими показниками поширеності і характеру небажаної сексуальної поведінки, з якою стикаються працівники поліції на робочому місці, стали фізичний контакт – 10,6 %, ставали мішенню надмірної уваги – 9,5 %.

Ураховуючи отримані показники, можна зробити висновок, що респонденти саме явище сексуального домагання сприймали більше як злочин насильницького характеру. У цілому майже всі респонденти вважали насильством застосування фізичного впливу сексуального характеру.

Окремі респонденти зазначили щодо також зазнавали психологічного виду насильства, а саме: хтивих поглядів – 8 %, небажаної уваги та коментарі

щодо одягу – 7,5 %. Фактично кожен десятий з опитуваних зазнав надмірної уваги, а кожен п'ятнадцятий отримував запрошення сексуального характеру. Більше того, 4 % зазначили, що отримали небажані пропозиції з умовою підвищення в посаді, зменшення навантаження, отримання премії, можливості їздити на заходи та в закордонні відрядження. Рис. 9

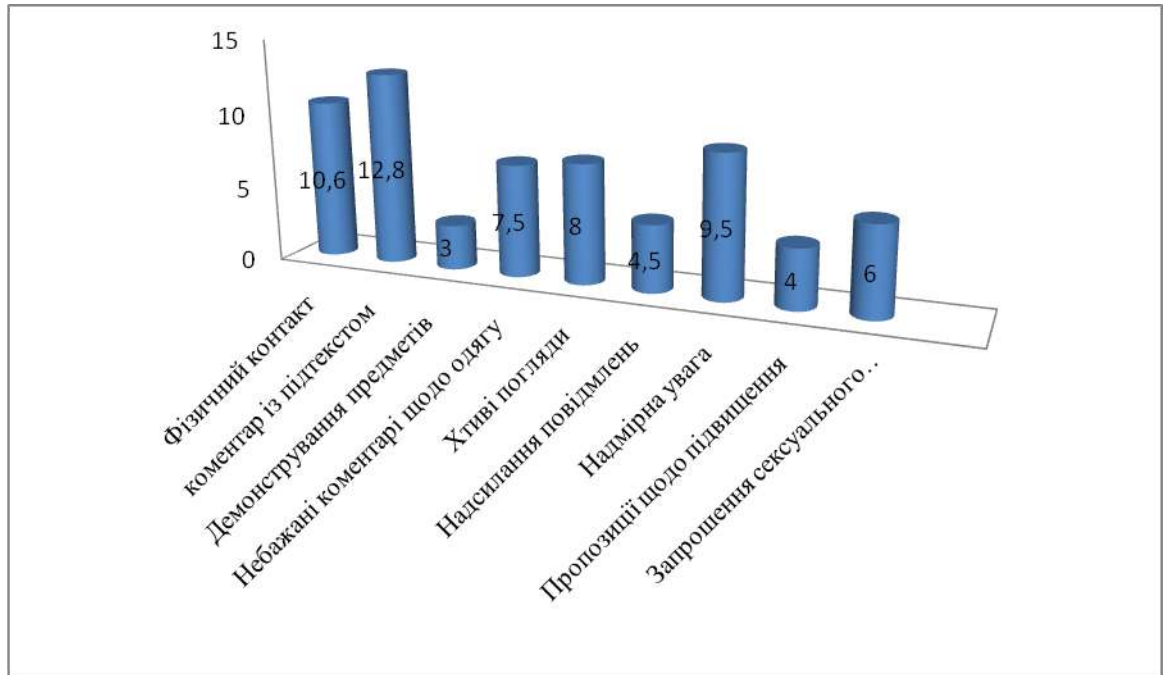


Рис.9 (розроблено автором)

Зазначене свідчить про критичну прогалину в законодавстві, що раніше не було предметом уваги. Ураховуючи те, що зазначені дії не досягали ознак злочинної поведінки, про їх вчинення не буде повідомлятися до відповідних органів. Окрім того, психологічне насильство – важливий елемент насильства і часто воно є найбільш наслідковим.

Оскільки сексуальні домагання безпосередньо можуть бути пов'язані з наявністю владних повноважень, нами було включено питання, що визначають коло осіб, які вчиняють сексуальне домагання на робочому місці, що також дає можливість проводити аналіз факторів ризику, якому можуть піддаватись потерпілі. Так, звання та статус також часто мають значення для характеристики кривдника.

Поширеність сексуальних домагань на робочому місці була найвищою серед опитаних, які заявили, що вони працювали в середовищі, де домінував

кривдник, тобто, у переважній кількості випадків це був безпосередній керівник, 95 осіб зазначили, що такою особою був/була колега, у 25 випадках проявляли дії з ознаками сексуальних домагань особи, які хоч і не працювали в структурі, проте мали вплив на прийняття рішень, що стосувались потерпілих, у 12 випадках неправомірні дії вчиняли викладач(ка) або підлеглі. Рис.10

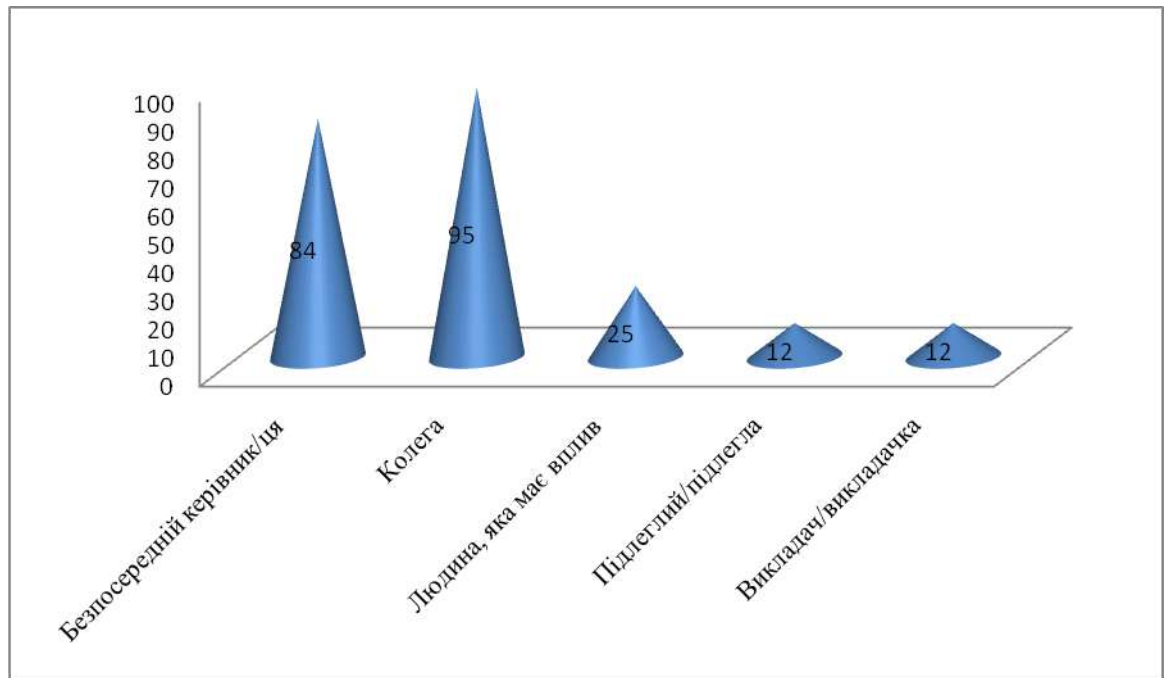


Рис. 10 (розроблено автором)

Високий показник насильників-керівників характеризується тим, що такі особи мають особистісні характерні ознаки, такі як нестабільна самооцінка, у результаті чого особа шляхом учинення певних дій намагається відновити і стабілізувати власну самооцінку і встановити символічне панування над жертвою. Сексуальне домагання в поліції, зокрема, може бути наслідками безмежної влади керівника над підлеглим.

Зазначене також пояснюється тим, що потерпіла особа не здатна себе захистити і протистояти насильнику, унаслідок чого сприймається як людина, яка знаходиться в ієрархічно нижчому положенні і через свою психологічну слабкість дозволяє до себе таке ставлення. Указане дозволяє призюмувати, що потерпілі особи зазнають серйозних психологічних травм.

На нашу думку, такі керівники є особами, які не вміють співпереживати іншим і розуміти їхній емоційний стан, їх також характеризує нездатність до саморефлексії й самоаналізу.

Необхідно зазначити, що респонденти, які стали жертвою сексуальних домагань, не тільки частіше всього не повідомляли про випадки сексуального домагання. Відтак 42 % зазначили, що нічого не зробили після того, як стали жертвою сексуальних домагань. Рис.11

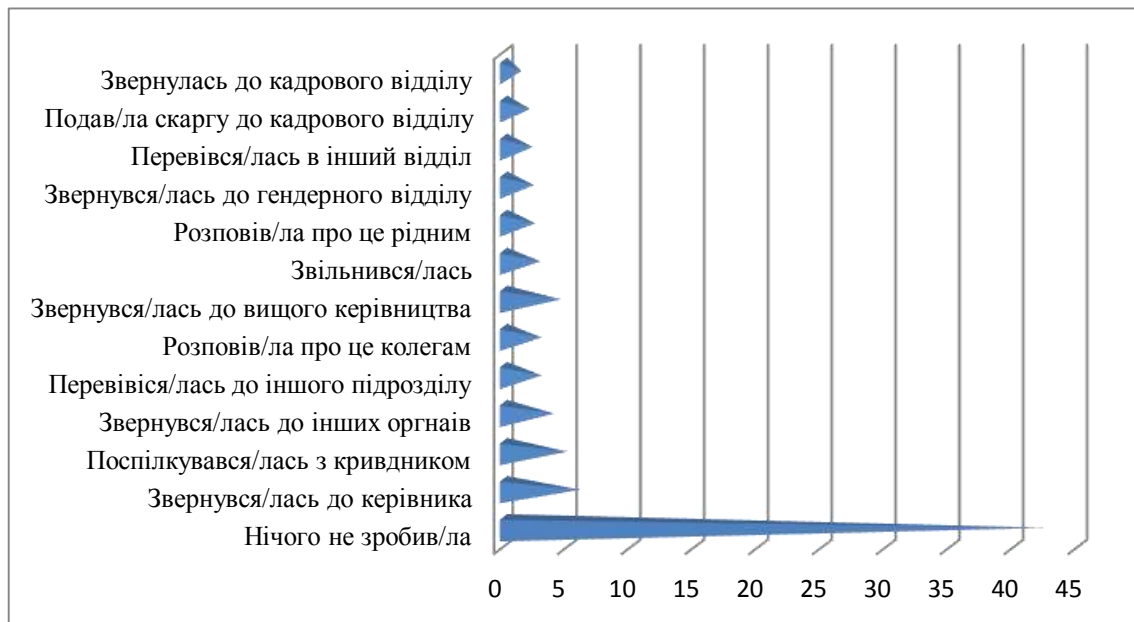


Рис.11

Звернутись до керівника вирішило 74 особи, поспілкувались із кривдником – 58 осіб, звернулись до інших органів – 49 осіб, 36 осіб були вимушені перевестись до інших підрозділів, були вимушені звільнитись – 34 особи, лише 31 особа повідомила рідним, 26 осіб звернулись до відповідного гендерного відділу, до кадрового відділу звернулось 17 осіб. Деякі жертви, уживаючи запобіжних заходів, намагаючись знизити ризики стати знову жертвою, звертаються до керівництва - 31, розповіли колегам –36. Зокрема, 135 осіб зазначили відповідь «інше», указуючи, що звертались за допомогою до інших осіб. Разом з тим лише 1 особа з 1229 зазначила, що «поставила на місце».

Небажана сексуальна поведінка призводить до змін у поведінці потерпілої особи та здійснює негативний емоційний вплив на неї.

Переживання потерпілих можуть проявляються в роздратуванні, підвищеній обережності, гніві, розчаруванні. 23,4 % респондентів, тобто кожен четвертий, вказували, що відчували страх осуду. Незначна меншість - 6% жінок і 11% чоловіків заявили, що відчували страх помсти.

Інтерналізація сорому, провини, сприйняття того, що вони будуть звинувачені, зазнають осуду, є ключовою причиною того, що жертви не повідомляють про сексуальні домагання.

Небажання жертв повідомляти в поліцію про сексуальне домагання часто може посилюватись негативним, а іноді і травмуючим досвідом інших жертв. Розголошення інформації у тривалих судових процесах, проведення слідчих дій, що не завжди мають очікуваний результат, негативно впливають на жертву.

Вітчизняні та іноземні вчені притримуються думки, що наслідки сексуальних домагань мають дуже сильний вплив для чоловіків. Крім того, особи, які стали жертвами сексуальних домагань, повідомляють про більшу кількість проблем зі здоров'ям. Ці результати означають, що політика проти сексуальних домагань повинна бути не тільки спрямована на жінок, але також і на чоловіків. Так, результати дослідження демонструють, що максимальні показники вигорання і фізичного здоров'я зафіксовано в офіцерів поліції, які піддавалися сексуальним домаганням. Крім того, учені виявили, що відсутність соціальної підтримки, соціальна ізоляція, робоче навантаження і вік здійснюють багатовимірний вплив на особу, здатну вчиняти сексуальне насильство [151, с. 396].

Наслідки також можуть проявлятися у зниженні ефективності та продуктивності праці поліцейського, розшаруванні існуючих суспільних правил, відсутності впевненості в собі, загальне почуття незахищеності, ухилення від виконання службових обов'язків, швидкій плинності кадрів. У результаті цього знижується ефективність виконання обов'язків поліцейськими, розкриття злочинів, попередження злочинності в державі.

Сексуальне насильство може мати серйозні тривалі емоційні, психологічні наслідки для жертви, включаючи почуття тривоги, шоку, страху і гніву, депресію, суїцидальні думки, а також деформацію структури особистості. Більше того, добровільному повідомленню про сексуальне насильство можуть також перешкоджати й такі причини: зміст самої природи насилля, вік жертв, залежне становище жертви [152, с. 71].

Оскільки про сексуальне домагання, як показують отримані нами дані, повідомляється лише у крайніх випадках, сам факт повідомлення має важливе значення для розуміння емоційних впливів, які долають жертви.

Крім іншого, нерозголошення випадків сексуальних домагань та інших проявів гендерно обумовленого насильства можливе, якщо жертва вважала, що такі дії були незначними і є її особистою справою, і воно було вирішено неформально, або тому, що під час інциденту ніхто не постраждав.

А.В. Мороз зазначає, що звернення зі скаргою про дискримінацію за ознакою статі вирізняється від інших скарг певною специфікою. Зазначена специфічність криється в самому факті зізнання про дискримінацію чи насильство. У зв'язку із соромом, переживаннями про осуд, страхом перед помстою жертви не повідомляють про такі випадки. У свою чергу, замовчування про випадки насильства ускладнює або унеможлиблює його контроль та виключає можливість здійснення реагування на них. Не дивлячись на те, що особа може все ж таки здійснювати захист своїх прав, вона все рівно опиняється в розгубленості де і в кого просити допомоги від гендерного насильства [153, с. 343].

Варто звернути увагу, що однією з причин неповідомлення жертвами щодо факту вчинення гендерно обумовленого насильства є непоінформованість та відсутність розуміння зазначеного явища, як ми вже зазначали, оскільки 44 % зазначили, що мають певне розуміння про зазначене поняття і лише 52,2 % добре обізнані.

У результаті замовчування випадків гендерно обумовленого насильства залишається практично неможливим вжити будь-яких заходів щодо його попередження та притягнення винних осіб до відповідальності.

Окрім жертв та насильників, необхідно звернути увагу на важливого учасника гендерно обумовленого насильства, так званого свідка, – «спостерігача гендерно обумовленого насильства».

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» визначає, що дитина, яка стала очевидцем домашнього насильства є постраждалою, проте необхідно зауважити, що законодавство жодним чином не регламентує статус особи, яка була свідком та очевидцем гендерно обумовленого насильства. Окрім того, зазначена проблема стосується організації працівників поліції. Рис 12.

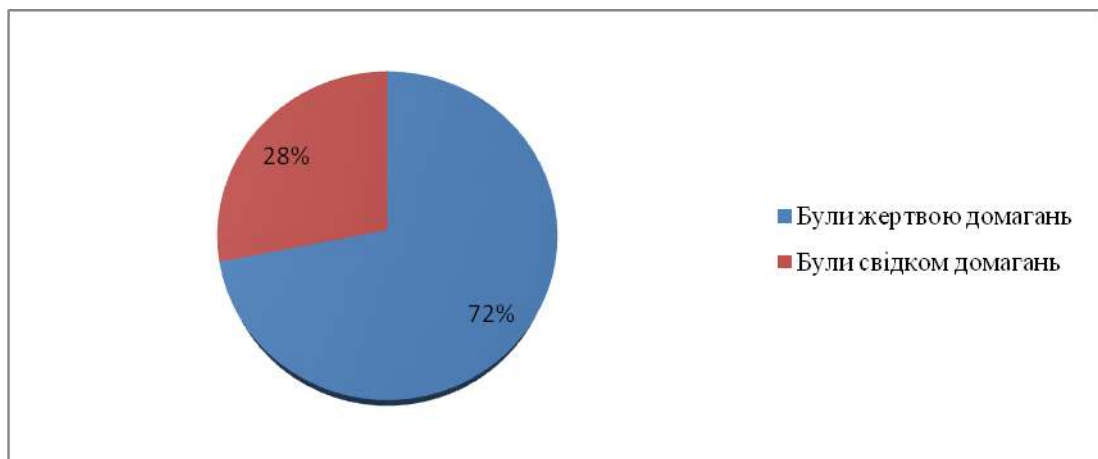


Рис. 12 (розроблено автором)

Так, у результаті проведеного нами дослідження 87 осіб, які працюють в поліції чи відповідних навчальних закладах, зазначили, що були свідками сексуальних домагань. Здається, що зазначені показники не є суттєвими, проте не свідчать про сприятливість ситуації.

Проблема загострюється, якщо говорити про те, що насильство може мати систематичний характер. З одного боку, у таких випадках бездіяльності «спостерігачів гендерно обумовленого насильства» можна розцінювати як співучасників. На перший погляд, саме зазначені особи виконують пасивну роль глядача, що певною мірою емоційно підсилює і негласно заохочує поведінку насильника своєю бездіяльністю.

По суті «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» переживають подібні емоції, як і безпосередні жертви. Можливо не так інтенсивно, але демонстрування, жарти, розмови сексуального характеру, навіть адресовані іншій особі, суттєво впливають на психологічний стан особи, яка є їх свідком. Наявність страху опинитися на місці жертви, фрустрація від нездатності зупинити дії насильника, відлуння аномії, злість стосовно кривдника впливає не лише на трудову мотивацію, але й на емоційний та психологічний стан особи в цілому.

На питання що ви зробили після того як стали свідком вчинення сексуальних домагань, 31% зазначили, що «нічого», 10 % зазначила, що поспілкувались із жертвою, 7 % поспілкувались з кривдником, 6 % повідомили про інцидент керівництву, 3,5 % повідомили відділ з гендерних питань, 2,8 % звернулись до кадрового відділу, 2,4 % розповіли колегам, 2,2 % повідомили вище керівництво (державного секретаря, заступника Міністра), 2 % розповіли рідним, така ж кількість осіб подала скарги до кадрового відділу. Рис.13

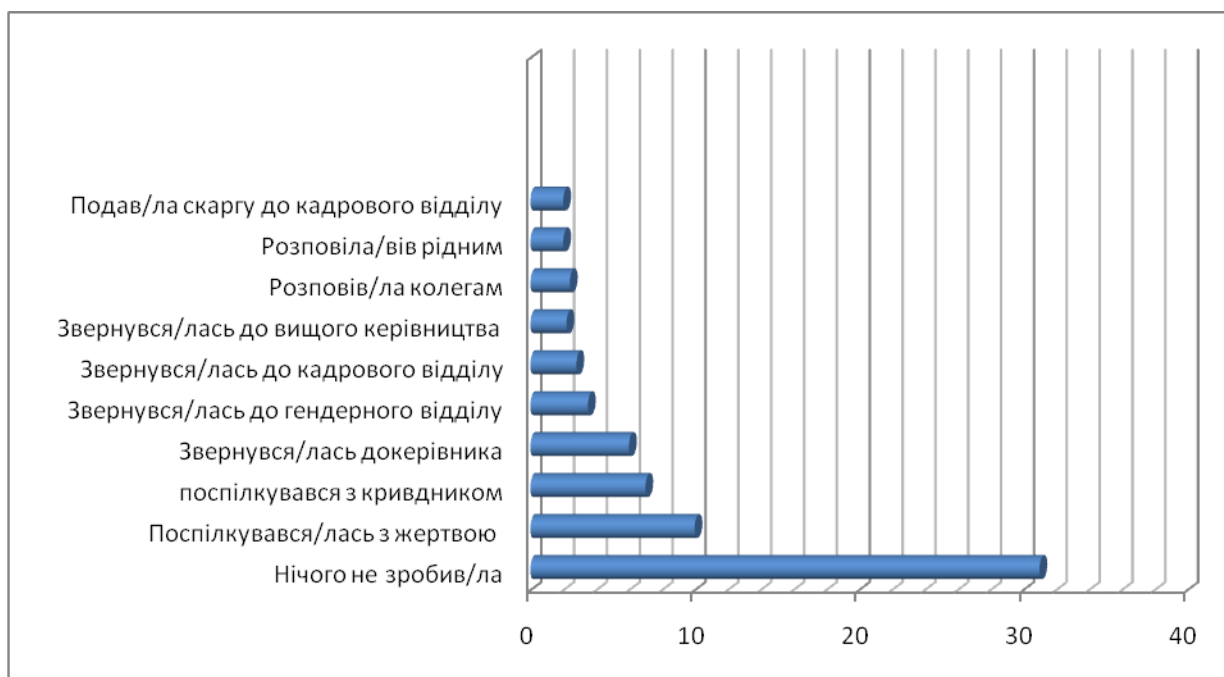


Рис.13 (розроблено автором)

Слід урахувати, що між учиненим насильством і повідомленням про нього до відповідних органів існує довгий ланцюг, що складається з рішень потерпілого.

Зазначені показники демонструють, що про випадки гендерно обумовленого насильства практично не повідомляється.

Причиною таких дій може також бути ставлення самих потерпілих, які інколи вважають, що ситуація несерйозна, щоб турбувати правоохоронні органи або вище керівництво.

Зазначене свідчить про необхідність визначити в законодавстві, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства - це особи, які стали свідками будь-якого прояву гендерно обумовленого насильства та є потерпілими від зазначених неправомірних дій».

Більшість респондентів зазначили, що з ними не ставались випадки гендерно обумовленого насильства – 82 %, проте 10% зазначили, що не можуть відповісти, 7 % вказали, що це відбувається час від часу та 1 % вказав, що вони є свідком сексуальних домагань постійно. Рис.14

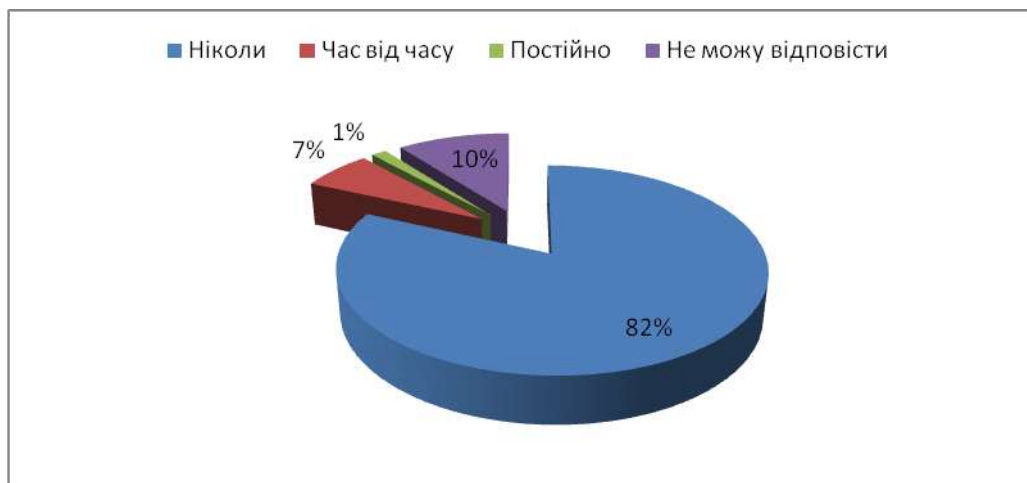


Рис. 14 (розроблено автором)

Необхідно зазначити, що 10 % респондентів, що не змогли відповісти на поставлене запитання, пояснюється тим, що існує певний рівень «прийняттого» насильства. Тобто, певні дії, наприклад, коментарі, жести, жарти сексуального характеру, можуть особами сприйматись як дозволене. Інші особи, що ввійшли у 82 %, можуть мати подібну думку, оскільки, якщо

прояви насильства відбуваються рідко, не з ними, а про більшу частину вони взагалі не знають, то їм здається, що такого явища взагалі не існує.

Так, на питання, чому постраждалі або свідки сексуальних домагань не звертаються за допомогою, не подають відповідні скарги, думки респондентів розділились.

Так, учасники опитування також відзначили, що значним бар'єром для вирішення звернення за допомогою є відсутність чіткого механізму захисту – 47 %, страху помсти – 34 %, побоювання зіпсувати кар'єру – 26 %. Кожен четвертий з респондентів визначив, що не повідомляє про випадки сексуального домагання, оскільки боїться осуду з боку колег – 25 %, не буде жодного результату – 23,1 %, про це не прийнято говорити – 18,1 %, бояться із жертви стати винуватцем – 17 %. Рис. 14

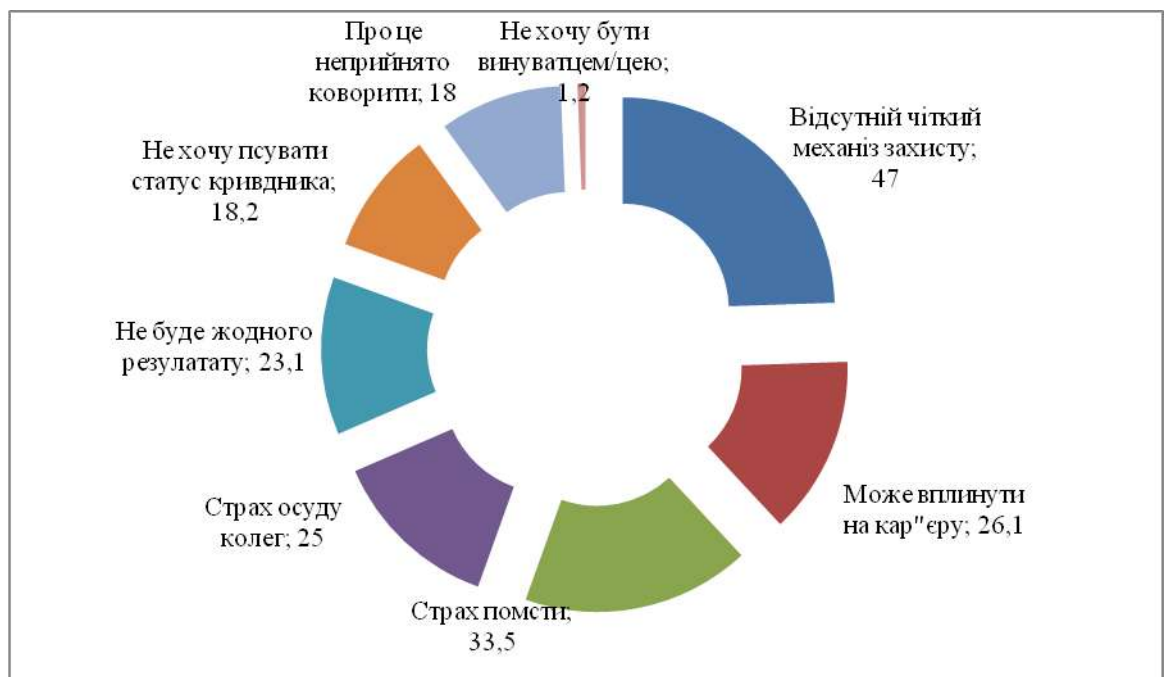


Рис. 14 (розроблено автором)

Тобто, найбільшою проблемою та причиною неповідомлення є відсутній механізм захисту, кожна четверта потерпіла особа боїться втратити роботу та бути осудженою з боку колег. Майже кожна десята жінка і чоловік –19 %, які зазнали сексуального насильства, назвали сором причиною відмови від звернення за допомогою.

Сексуальне насильство може мати серйозні тривалі емоційні, психологічні наслідки для жертви, включаючи почуття тривоги, шоку, страху і гніву, депресію, суїцидальні думки, а також деформація структури особистості.

Відсутність підтримки або осуд з боку інших осіб може сприяти самозвинуваченню, що може привести до того, що жертви будуть замовчувати про факт насильства, а не повідомляти про подію або звертатися за допомогою, і може мати численні негативні психологічні наслідки, такі як подальшу недовіру до інших, занепокоєння або депресію.

Зазначені реакції постраждалих можуть перешкоджати подальшому здійсненню особою її трудових обов'язків, а також обмежувати здатність повноцінно брати участь у житті трудового колективу і отримувати доступ до обраної професії.

2 % зазначили, що не хочуть бути винуватцем, необхідно зазначити, що відчуття відповідальності за насильство іноді називають «вторинною віктимізацією» [154, с. 1052].

Необхідно звернути увагу на той факт, що 1 % респондентів зазначив, що «більшості це подобається» та «мені це подобається». Як нами вже зазначалось, серед факторів, що впливають на зазначену проблему, також багато психологічних чинників. Одним з них, що визначають у дослідженнях зарубіжні вчені, є соціалізація в домінуючому примусовому дискурсі, який пов'язує сексуально-афективний потяг до чоловіків з агресивним ставленням і поведінкою, у той час як такий дискурс позбавляє чоловіків егалітарної поведінки від сексуальної привабливості. Тобто, модель «домінуючого дискурсу примусу» вчені пояснюють як сформований дисбалансом сил у відносинах, що впливає на соціалізацію, пов'язуючи привабливість для людей з агресивним ставленням і поведінкою [155].

У науковій літературі визначається, що жінки, які стали жертвою насильства, мають певні спільні риси. По-перше, вони пасивні, не дивлячись на те, що здатні використовувати оточення для виживання. По-друге,

невпевненими в собі, мають низьку самооцінку, більш того, схильні брати на себе відповідальність за дії кривдника. По-третє, на думку таких жінок, сексуальні стосунки сприяють стабільності у відносинах. По-четверте, така категорія жінок переконана в тому, що ніхто не може допомогти їм розв'язати проблему насильства [156, с. 38].

Ураховуючи вищевикладене, опираючись на статистичні дані, можна зробити висновок, що особливості психології постраждалих від сексуального насильства включають у себе величезний спектр особистісних станів і властивостей, сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, які зумовлюють особистісну схильність осіб до замовчування щодо випадків насильства.

Такі показники демонструють серйозні бар'єри, з якими стикаються потерпілі, які постраждали від сексуальних домагань. Зазначене свідчить про необхідність розроблення відповідних механізмів попередження та притягнення до відповідальності за вчинення сексуальних домагань на робочому місці.

Найбільша кількість респондентів визначили, що в загальному уникати та попереджувати випадки гендерно обумовленого насильства на робочому місці вдається завдяки правилам етичної поведінки – 18,9 %, також діє інструкція щодо розгляду таких випадків – 18,4 %, періодично відбуваються анонімні опитування – 17, 4 %, проводяться навчання з окресленої проблеми

– 10, 7 %, здійснюється роз'яснення даної проблеми – 9, 9 %. Рис.

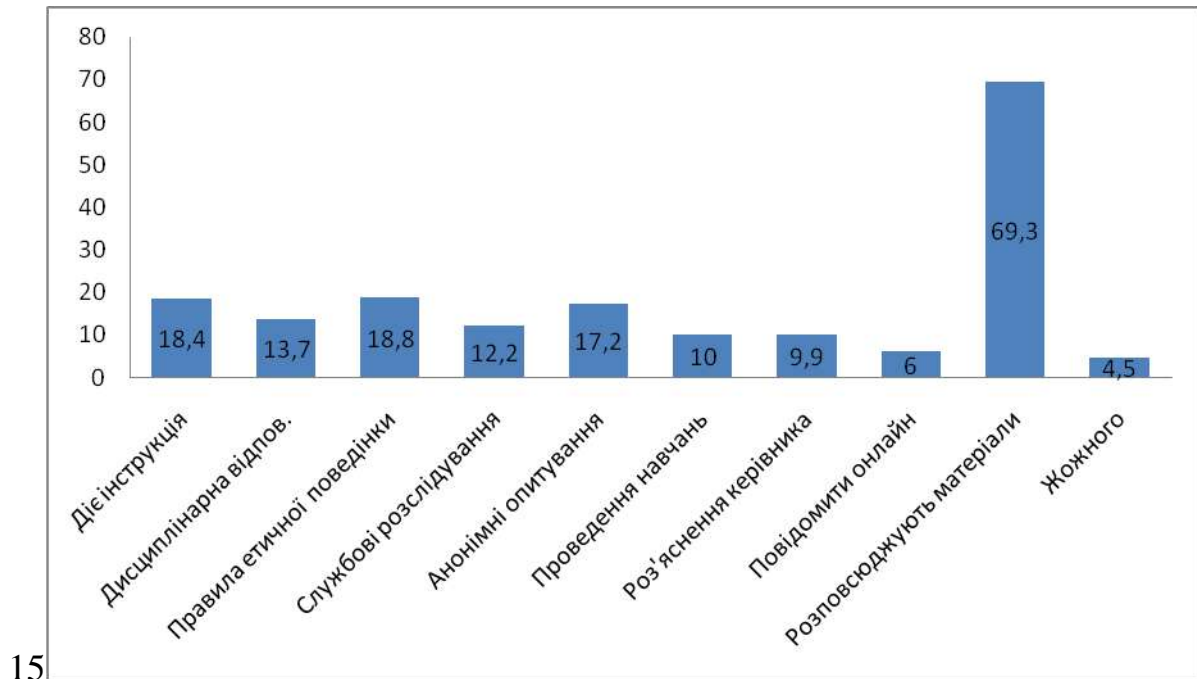


Рис. 15 (розроблено автором)

Зокрема, значна частина респондентів (410 осіб) різними способами відповіли, що не знають, не чули, ніколи не проводилось, ніяк не повідомлялось про зазначений вид насильства та способи боротьби з ним.

Ураховуючи вищевикладене, наше дослідження вносить вклад у літературу про гендерно обумовлене насильство в органах Національної поліції. У результаті аналізу проведеного опитування ми також визначили рівень проявів сексуальних домагань та насильства на робочому місці, що дало нам можливість оцінити небезпеку прояву гендерно обумовленого насильства більш повною.

Результати нашого дослідження свідчать про те, що наслідки гендерно обумовленого насильства негативно впливають як на чоловіків, так і на жінок, і як безпосередні жертви, так і спостерігачі зазначеного явища піддаються серйозному негативному психологічному впливу.

Зібрані нами дані про гендерно обумовлене насильство, сексуальне домагання на робочому місці, психологічні наслідки для жертв заповнюють важливий пробіл у вже наявних дослідженнях. Не дивлячись на те, що прояви сексуальних домагань на робочому місці не визначені як злочинні за

своїм характером, вони можуть мати значний негативний психологічний вплив.

Результати даного дослідження переконливо демонструють, що гендерно обумовлене насильство – серйозна проблема не лише для працівників поліції, а й для суспільства в цілому. Отже, можна зробити висновки, що гендерно обумовлене насильство проявляється в періодичних негативних діях, спрямованих проти працівника протилежної статі.

Відтак, у результаті проведеного експериментального дослідження прояву та особливостей гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України, можна дійти до таких висновків:

1. Найпоширенішим проявом гендерно обумовленого насильства є дії у вигляді коментарів із сексуальним підтекстом – 12,8 %, небажаного фізичного контакту – 10,6%. Окремі респонденти зазначили, щодо психологічного характеру найчастіше насильство проявлялось у вигляді небажаної уваги – 9,4 %, хтивих поглядів – 8 %, коментарі щодо одягу – 7,5%.

2. У дослідженні встановлено, що переважна більшість нікому не розповідали про випадок гендерно обумовленого насильства (42%), вони також рідко зверталися за допомогою до відповідних організацій.

3. Переважна більшість опитуваних вікової категорії 20 – 36 років має досвід роботи в системі правоохоронних органів у середньому 5-7 років.

4. Більшість опитуваних добре обізнана зі змістом поняття «гендерно обумовлене насильство» та вважає його суспільно важливою проблемою – 52,2%, інша частина зазначила, що має певне розуміння цього явища, проте не може достатньо чітко пояснити та виокремити ключові характеристики – 44,3%, вперше чули про зазначене поняття – 3,6%.

5. Переважною більшістю осіб, які зазнали сексуального домагання, були саме жінки – 65,9% хоча, чоловіки також зазнали будь-яких з видів небажаної сексуальної поведінки з боку іншої особи на робочому місці – 4,6%, що мало тривалий характер.

6. Більшість опитуваних зазначили, що були безпосередньою жертвою сексуальних домагань на робочому місці, а не свідками.

7. Поширеність сексуальних домагань на робочому місці була найвищою серед опитаних, які заявили, що вони працювали в середовищі, де домінував кривдник, тобто, у 84 випадках це був безпосередній керівник, що може пояснюватись дисбалансом влади між сторонами.

8. Особи, які стали жертвою сексуальних домагань, не тільки частіше всього не повідомляли про випадки сексуального домагання – 42 %, але і з більшою ймовірністю не розповідали кому-небудь, якщо ставали свідками подібних дій – 30,7 %.

9. 1,2 % респондентів (24 особи - працівники системи органів внутрішніх справ, студенти відповідних вищих навчальних закладів) постійно стають свідками проявів гендерно обумовленого насильства.

10. 42,6 % опитаних зазначили, що нічого не зробили після того як стали свідком або жертвою сексуальних домагань, що пояснюється інтерналізацією сорому, провини, сприйняття того, що вони будуть звинувачені, зазнають осуду. Це є ключовою причиною того, що жертви не повідомляють про сексуальні домагання.

11. Сексуальне насильство може мати серйозні тривалі емоційні, психологічні наслідки для жертви, включаючи почуття тривоги, шоку, страху і гніву, депресію, суїцидальні думки, а також деформація структури особистості.

12. Призюмовано, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» переживають подібні емоції, як і безпосередні жертви, тому на питання що ви зробили після того як стали свідком вчинення сексуальних домагань, 30 % зазначили, що «нічого».

13. Найпоширенішими причинами неповідомлення про випадки сексуальних домагань є відсутність чіткого механізму захисту – 47 %, страху помсти – 34 %, побоювання зіпсувати кар'єру – 26 %. Кожен четвертий з респондентів зазначив, що не повідомляє про випадки сексуального

домагання, оскільки боїться осуду з боку колег – 25 % та вважає, що не буде жодного результату – 23,1%

14. Необхідно звернути увагу на той факт, що 1 % респондентів зазначив, що «більшості це подобається» та «мені це подобається», що пояснюється домінуючим дискурсом примусу, як сформованим дисбалансом сил у відносинах, що впливає на соціалізацію, пов'язуючи привабливість для людей з агресивним ставленням і поведінкою.

15. Найбільша кількість респондентів визначили, що в загальному уникати та попереджувати випадки гендерно обумовленого насильства на робочому місці вдається завдяки правилам етичної поведінки – 18,9 %.

Результати даного дослідження можуть бути використані для розробки і реалізації ефективних програм для роботи та підготовки працівників поліції, з метою профілактики та реагування на всі види гендерно обумовленого насильства. Окрім зазначеного, отримані показники створюють важливу інформаційну основу для державних та неурядових організацій, інших структур, що ведуть активну профілактичну роботу щодо викорінення проблем насильства.

2.3. Соціальні та кримінологічні чинники деформації особистості і правосвідомості суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України

Ієрархічність ролей, статусів, позицій чоловіків і жінок грає неабияку роль у гендерній психології при аналізі проблем статевої диференціації. Проблеми нерівності, дискримінації, гендерно обумовленого насильства є наслідком ряду чинників деформації особистості. У результаті негативного впливу певних специфічних властивостей професії поліцейських на особистість працівника відбувається й втрата професійної компетенції.

Детермінанти насильницьких дій, учинених за умов гендерно обумовленого насильства, складають частину проблем детермінації злочинності в цілому, зокрема, у той же час мають досить специфічні ознаки. Тобто, криміногенні детермінанти будуть нероздільно пов'язані із соціологічними та психологічними явищами.

У науковій літературі неодноразово можна зустріти позицію, що насильство є невід'ємною частиною біосоціальної природи людини. Саме завдяки агресивності з ранніх часів люди боролись за виживання. У результаті цього за тисячі років еволюції вона не згасає, а набуває характеру насильства з метою задоволення, перш за все, надбіологічних, соціальних потреб у статусі, престижі, самореалізації. А в детермінації різних проявів насильницьких злочинів саме зазначені незадоволені соціальні потреби відіграють особливу роль [157, с. 21].

Досліджуючи особисті характеристики працівників правоохоронних органів, які вчинили злочин, О. А. Мартиненко робить висновки, що найчисельнішою категорією, а саме 67 %, є працівники зі стажем служби від 6 до 10 років, які мали спеціальні звання прапорщика, лейтенанта або старшого лейтенанта міліції – 41,4 %. Домінуючою категорією є особи від 26 до 30 років, 69,2 % засуджених правоохоронців на момент учинення злочину були одружені й мали дітей [158, с. 15].

Пояснення багатьох гендерних відмінностей слід шукати в соціальних нормах, які приписують різні типи поведінки та ставлення до інших. Зазначені соціальні норми впроваджується у свідомість осіб через засоби масової інформації, а також у результаті безпосереднього впливу суспільства, наприклад, відчуваючи несхвалення з боку суспільства, коли особа відхиляється від очікуваної гендерно-рольової поведінки.

Аналізуючи наукову літературу в досліджуваній сфері, можна зробити висновок, що гендерна ідентичність особи формується протягом тривалого часу в результаті впливу свідомості людини та поведінки оточуючих. У процесі соціалізації людина може приймати певні гендерні установки, тобто, загальні уявлення про особливості гендерної ролі. Зазвичай виокремлюють «патріархальні» та «феміністичні» установки. До першого виду відносяться переважно ті, в яких чоловік займає переважно головну роль (у суспільних і сімейних відносинах має існувати чіткий розподіл між чоловічими й жіночими ролями; чоловікові належить провідна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці – підпорядкована, пасивна; рівні права між чоловіком та жінкою не сприймаються, т.д.). На відміну від першого виду, «феміністичні» установки відображають подолання патріархату [159, с. 220].

У психологічній науковій літературі можна зустріти твердження, що сучасні погляди на проблему насильства над жінками пов'язані з феміністської концепцією патріархату, в основі якої лежить ідея панування чоловіків над жінками та ідеї гендерного підходу про рівні права чоловіків і жінок у сфері будь-яких взаємовідносин. Патріархальна структура суспільства, несприйняття жінок у цілому виховує в чоловіках віру в те, що вони мають право здійснювати насильство. У свою чергу, феміністські теорії ґрунтуються на тому, що чоловіки в процесі самореалізації та становлення в суспільстві засвоюють уявлення про те, що насильство є загальноприйнятним способом вирішення проблем і засобом підтримки свого привілейованого становища. На їх думку, психологічне, фізичне та сексуальне насильство є проявом власної влади, контролю над ситуацією права власності на членів

сім'ї, тим самим підтримуючи патріархальну соціальну структуру [160, с. 9].

У цілому вивчення поняття гендеру дозволяє емпірично продемонструвати, що маскуліність і фемінінність є двома незалежними, але не протилежними конструкціями, на які однаково можуть впливати як соціальні, так і криміналістичні чинники в умовах деформації свідомості. На нашу думку, зазначена деформація свідомості поліцейського – це стан особи, при якому формуються певні уявлення та погляди, принципи, почуття та емоції, які викривлено відображають життєву дійсність. У світовій гуманітарній практиці існують науково обґрунтовані уявлення про передумови та детермінанти виникнення гендерно зумовленого насильства, проте соціальні та правові механізми реагування на них з боку держави та громадянського суспільства потребують додаткового вивчення.

Пропонуємо розглянути основні чинники деформації особистості і правосвідомості суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. На нашу думку, вплив зазначених чинників деформує та перебудовує всі елементи правосвідомості, що, по суті, призводить до певної «мутації» особистості поліцейського.

Характеристика кримінологічних чинників, як детермінанту вчинення гендерно обумовленого насильства має суттєве значення для всебічного аналізу вчинення подібних дій.

Працівники поліції практично постійно стикаються з небезпекою щодо себе і своїх близьких, з представниками кримінального середовища, що безпосередньо відображається на внутрішньому стані та поведінці, призводить до виникнення небажаних особистісних деформацій.

Проводячи емпіричне дослідження проблеми психосоматичного статусу працівників Національної поліції України, Л. С. Шелег визначає, що освоєння професійної діяльності супроводжується негативним враженням та зміною уявлень про професію поліцейського, у результаті чого в особи відбувається когнітивний дисонанс, формується внутрішньоособистісний конфлікт [161, с. 535].

Не можна не зазначити щодо факту неправомірного застосування фізичної сили під час здійснення службових обов'язків, що допускається у відділеннях поліції і приводить до вкрай негативних наслідків. Так, за 2017 рік кількість звернень громадян щодо фізичного насильства з боку працівників поліції сягнула до 2386 випадків, що, практично, вдвічі перевищує показник 2015 року. Специфіка роботи поліцейських, що проявляється в розслідуванні злочинів та потребує відповідних навичок, може провокувати осіб до вчинення неправомірних дій задля отримання швидшого результату. Суттєве значення, на нашу думку, має той факт, що участь у катуваннях беруть безпосередні представники керівництва поліції. Виходячи з проаналізованих вироків судів, особи, які займали керівні посади від керівника сектору до начальника міських районних відділів, становили 11 % з усіх категорій працівників поліції (міліції), які притягалися до кримінальної відповідальності за неналежне поведження [162, с. 9, 22].

Непоодинокими випадками є вчинення поліцейськими кримінальних правопорушень у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Зазначене може пояснюватись тим, що неправомірні вчинки поліцейських можуть бути викликані професійною деформацією, певними установками в поєднанні з упевненістю у власній непогрішності. Більше того, зазначене може бути початком професійної непридатності до подальшої служби в органах поліції.

Не можна не зазначити, що існує високий рівень латентності випадків гендерно обумовленого насильства. Окрім того, що потерпілі самостійно не звертаються за допомогою у зв'язку з високим рівнем корупції, неправомірні дії насильників можуть замовчуватись та залишатись непокараними.

Суттєвим впливом на розвиток гендерно обумовленого насильства не лише серед працівників поліції, а й серед інших громадян, стали воєнні дії, що відбувались сході України.

Так, насильство на окремих територіях, де велись воєнні дії проявлялось у різних видах: економічне, сексуальне, психологічне, фізичне.

Найпоширеніші ситуації були пов'язані з приниженнями та образами. Окрім того, непоодинокими випадками були залякування, шантажування та погрози. Фізичними проявами визначались випадки ударів рукою та ляпаси, відбирання документів, змушування працювати без оплати праці або за мінімальні гроші, піддавання неприйнятним висловлюванням сексуального характеру. Необхідно зауважити, що саме на поліцію покладаються великі очікування населення, що наразі користується високим рівнем суспільної довіри, оскільки, на думку жителів територій воєнного конфлікту, саме поліція зможе оперативно реагувати на факти гендерного насильства та зробити все для його попередження [163, с. 32, 57].

Наявність збройних конфліктів у східних регіонах держави ускладнює проблему насильства за ознакою статі, на тлі якого зросли ризики проявів конфліктності та агресії в суспільстві, що є також одним із суттєвих детермінантів. Серед основних чинників виступають:

- залякування населення;
- зміна звичайного способу життя багатьох родин;
- стигма та культура мовчання;
- недосконала нормативна-правова база щодо реагування на гендерно обумовлене насильство на окупованих територіях;
- висока емоційна й психологічна залежність населення від розвитку подій у країні, зокрема пов'язаними з надзвичайними ситуаціями та збройними конфліктами.

Необхідно зауважити, що зазначені воєнні конфлікти впливають не лише на осіб, які проживають на відповідних територіях, а й на осіб, які забезпечують безпеку на цій території. Це, у першу чергу, військові та працівники поліції [164, с. 12].

Соціальні детермінанти обумовлені специфічними особливостями поліцейської діяльності. До такої групи можна віднести соціальне оточення, стресові умови роботи, соціальна аномія, психологічний тиск, професійна

деформація, емоційне вигорання, психологічне та фізичне навантаження. Пропонуємо їх розглянути детальніше.

Так, одним із соціальних детермінантів є соціально-економічна нестабільність, у результаті чого прослідковується ускладнення криміналізацією основних сфер суспільного життя. Зазначене негативним чином відображається на професійній діяльності працівника поліції, у якого в результаті такого впливу деформуються правові погляди та уявлення. Як наслідок, почастишали випадки зневажливого ставлення поліцейських до закону та моральних цінностей.

Суттєвий вплив має несприятливий стан соціального оточення поза службою. Наприклад, якщо в сім'ї поліцейського регулярними є прояви насильства, то сприйняття на роботі буде також іншим. Тобто, особа «звикає» бути учасником (жертвою або насильником) гендерно обумовленого насильства.

Слушно зазначає В.В. Кудря, що жінки-правоохоронці стикаються з деякими проблемами в службовій діяльності, їм необхідно поєднувати службу з домашніми обов'язками, протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією, психофізичні особливості жінок: емоційність, комунікабельність, розвиненість інтуїції та емпатії, менші прояви агресивності, залежність від шкідливих звичок та ін. Слід звернути увагу, що вчена також зазначає, що наявність сексуальних домагань на робочому місці та адаптація до умов роботи в чоловічому колективі здійснюють теж суттєвий вплив на професійну зайнятість жінки-правоохоронця [165, с. 13].

Важливе значення мають стереотипи, що нав'язуються в сім'ї або іншому найближчому оточенні. Гендерні стереотипи тісно пов'язані з оцінкою соціального оточення та впливає на формування очікувань визначеного типу поведінки від тієї чи іншої статі.

А. А. Герц пропонує визначити найбільш поширені стереотипи, що впливають на виникнення гендерної нерівності. Так, першим стереотипом, на

думку вченої, є твердження, що світ чоловіка та жінки абсолютно різні; в основі відмінності чоловіка та жінки лежать біологічні чинники; у порівнянні з чоловіками, жінки мають низькі інтелектуальні показники, нижчий інтелект та нелогічне мислення; чоловіки не здатні співчувати та є менш емоційними; чоловіки не відчують потребу у шлюбі та сім'ї так як жінки [84, с. 89-95].

О.В. Головіна стверджує, що існуючі стереотипи про те, що насилля в сім'ї є виключно сімейною справою і до цього не можуть втручатись органи державної влади, склалися в результаті соціально-культурних чинників [166, с. 49].

В.Л. Лапшина стверджує, що гендерні стереотипи фактично можна розглядати як соціальні норми. Зазвичай вони характеризуються різкою життєстійкістю, передаючись у свідомості великої частини людей із покоління в покоління. Так, найбільш поширеним є стереотип серед працівників системи органів внутрішніх справ, що професія правоохоронця не для жінки, а є виключно чоловічою професією [167, с. 33].

Аналогічний висновок висловлює професор психології Ш.Берн, який зазначає, що гендерні норми здійснюють суттєвий тиск на людину, у результаті чого вона намагається відповідати гендерним ролям, щоб отримати соціальне схвалення і уникнути соціального несхвалення. Щодо інформаційного тиску можна говорити, коли в результаті впливу соціальної інформації людина починає вважати гендерні норми правильними. Ми приймаємо гендерні норми і наслідуємо їх у результаті того, що живемо в культурі, де гендерні відмінності вважаються природними, оскільки чоловіки, зазвичай, займаються одними речами, а жінки – іншими [168, с. 38].

Іншим проявом гендерних стереотипів може бути вертикальна сегрегація, що демонструє зайняття керівних посад в ієрархії будь-якої установи. Т. Медіна та В. Назарова зазначають, що українські жінки займають переважно найнижчі посади та практично не мають впливу на керівні управлінські рішення. Яскравим прикладом вертикальної сегрегації

може бути приклад розподілу політичних повноважень. Жінки, як правило, залишаються поза межами державного управління в секторі комерційних організацій [169, с. 129].

Окрім зазначеного, на нашу думку, доречно виокремити індивідуальні психологічні детермінанти, що властиві працівникам поліції та виникають у результаті соціальних чинників. Вони певним чином співвідносяться, але кожен з них безпосередньо впливає на підсвідомість суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах поліції. Індивідуальні детермінанти обумовлені особистими, внутрішніми характеристиками поліцейського, до них слід віднести професійну деформацію, психологічну напруженість, «синдром власної непогрішності», агресію, соціальну аномію, ригідність, емоційне вигорання. Пропонуємо розглянути їх детальніше.

У результаті роботи у сфері правоохоронних органах з набуттям певного професійного досвіду й досягненням кар'єрного росту в працівників відбуваються особистісні зміни. У першу чергу, відбувається переоцінка самосвідомості, посилюється самокритичність. Окрім того, виникають недовіра й упередженість, а також з'являються жорсткі професійні установки. У такому випадку особа починає домінувати в процесі вирішення службових завдань і в повсякденному житті, а об'єктивна реальність сприймається професіоналом через призму професійних інтересів. Що стосується професіоналів високого рівня, то в них виникають проблеми в міжособистісному спілкуванні, в результаті перенесення професійного у сферу особистісного життя [170, с. 287].

На нашу думку, професійна деформація здійснює негативний вплив на поведінку поліцейських, їх принципи та моральні поняття, змінює ставлення до сфери діяльності. Більше того, вона поширюється в професійному колективі та є формою девіантної поведінки, що виступає загрозою правовому порядку в сучасному суспільстві.

У науковій літературі визначається, що на професійну деформацію працівників Національної поліції здійснюється вплив різних за своєю

природою чинників, головну роль серед з яких відіграє саме специфіка професійної діяльності. Поняття «професійна деформація поліцейського» вчені характеризують як об'єктивний феномен, негативні прояви якого можуть бути виокремлені лише з урахуванням професійних і непрофесійних чинників, таких як безпосередньо пов'язані з виконанням професійних завдань, соціалізацією, вихованням тощо [171, с. 241].

В. В. Марков стверджує, що причиною професійної деформації працівників правоохоронних органів є безпосередня жорстка система управління, що базується на необхідності дотримання та виконання наказів, інструкцій, у результаті чого виникають штампи, установки, які особа сприймає беззаперечно. Учений виокремлює об'єктивні (кримінально-виражене середовище, специфіка служби, фізичні та психологічні навантаження, громадська думка) та суб'єктивні чинники (низький професійний рівень, моральні та вольові якості, нерозмежування власних та професійних інтересів) [172, с. 227].

Аналогічну думку має О.А. Куций, який робить висновок, що основними причинами деформації працівників правоохоронних органів є стереотипи діяльності та мислення, соціальної поведінки, певні форми психологічного захисту. Зокрема, ключову роль розвитку професійної деструкції відіграє безпосередньо професійна діяльність [173, с. 90].

Професійна деформація є небезпечною для працівників поліції не тільки тому, що може призвести до насильницьких дій особи, а й тому, що навіть малий ступінь такої деформації здійснює суттєвий вплив на ефективність здійснення професійних обов'язків та формує людські якості, що визначають особистісні позиції. На нашу думку, основна проблема полягає в тому, що професійна деформація особистості поліцейського залежить не лише від соціальних норм, а й від психологічно обумовленого впливу. Тобто, можна говорити, що професійна деформація виникає як певна психологічна захисна реакція особи від травмуючих обставин.

Однією з причин, що призводить до розвитку професійної деформації, є психологічна напруженість, яка специфічним чином впливає на реалізацію владних повноважень, від надмірного їх застосування та зловживання службовим становищем (що призводить) до нерішучості, спричиненої побоюваннями щодо можливої відповідальності. Окрім зазначеного, несприятливими умовами діяльності, що впливають на емоційний стан поліцейських, є «агресивність комунікативного середовища на різних рівнях взаємодії», що проявляється у відносинах з конкретними людьми, соціальними групами та суспільства в цілому. Зокрема, великі фізичні і психічні навантаження також здійснюють вплив на емоційний стан працівників поліції, загроза їх життю і здоров'ю, низька соціальна захищеність, підвищена відповідальність за прийняті рішення, тривале перебування у стані психічного напруження, підвищена соціальна відповідальність створюють психологічну складність під час виконання обов'язків поліцейськими [174, с 87].

На нашу думку, іншим проявом професійної деформації може бути наявність «синдрому власної непогрішності», що може проявлятися у працівників поліції при вирішенні професійних питань. Психологічна складова зазначеного поняття полягає в завищеній самооцінці, упевненості в безпомилковості своїх рішень та вчинків, а також і в ставленні до незаконних дій [175, с. 485].

Окрім зазначеного, професійна деформація працівників органів внутрішніх справ, як зазначає М. М. Маськовіта, може проявлятися у спекулятивно-правовому популізмі та морально-правовому конформізмі, що характеризує професійну правосвідомість працівника, у якого пріоритетним орієнтиром є культивовані в цьому соціально-професійному середовищі загальноприйняті манери статусно-рольової поведінки. У свою чергу, спекулятивно-правовий популізм особистості проявляється в егоїстичних інтересах одного або групи співробітників окремих служб і підрозділів органів внутрішніх справ [176, с 138].

Не можна не зазначити, що серед зарубіжних психологів, наукові роботи яких безпосередньо стосувались дослідження також форм прояву гендерного насильства, є роботи Л. Берковица. Перший психолог, відомий у науковій світовій спільноті як провідний фахівець в області психології агресії. Учений значну увагу приділяє вивченню агресії, її психологічним особливостям, що виникають з різних причин. На його думку, важкі почуття викликають у людини «вільно плаваючий гнів», який шукає «зручну мішень» для своїх агресивних проявів. Саме тому прояв агресії може спостерігатися, не дивлячись на те, що жертва не зробила нічого такого, що могло спровокувати нападника. У таких випадках основна мета агресії – неспричинення шкоди конкретній людині, а певна спроба усунути або послабити свій неприємний стан, тобто «скинути» важкі почуття [177, с. 2].

Погіршення морально-психологічного клімату призводить до соціальної аномії, у результаті чого в працівників правоохоронних органів виникає цинічне бачення загальноприйнятої поведінки та їх ігнорування. В умовах економічної та політичної нестабільності, поширення аномії спостерігається деформація свідомості, невизнання життєвих цінностей, втрата життєвих орієнтирів, що сприяє проявленню девіантної поведінки серед поліцейських [178, с. 84].

Важливе значення має той факт, наскільки особа швидко адаптується, пристосовується до нових, стресових умов професійної діяльності.

Я. С. Пономаренко, аналізуючи прояв регідності в працівників правоохоронних органів, робить висновки, що в цілому домінуючим є помірний рівень. Зазначене свідчить про стресостійкість, тверезість та незмінність поглядів, вірність своїм принципам, активність позиції, що підсилюється при протидії зовнішніх сил [179, с.129].

Проте, на нашу думку, не кожен працівник може адаптуватися до постійних вимог, поєднувати ефективно здійснення своїх професійних обов'язків і соціальну роль у складних конфліктних ситуаціях, у результаті чого зростає ймовірність виникнення і розвитку несприятливих психічних,

зокрема, емоційних станів. У результаті психоемоційної напруги, викликаного специфікою роботи працівників поліції, прояви регідності можуть бути одним з чинників, що впливають на особу, здатну до гендерно обумовленого насильства.

Одним з найбільш виражених станів, що виникає в досліджуваній категорії працівників, часто непомітних для самої особи, є емоційне вигорання.

О. В. Платковська, аналізуючи психологічне перенавантаження, якому піддаються працівники поліції, що впливає на їх деформацію, стверджує, що в чоловіків вона проявляється у вигляді безвідповідальності, самовпевненості, грубості, недовіри до людей, низькі моральні цінності. Зокрема, причиною психологічного перенавантаження, викликаного специфікою професії для жінок, є прояв таких факторів: наявність складнощів під час опанування професійних навичок і знань у роботі правоохоронних органів; існуючі застарілі гендерні стереотипи та упередження; наявність внутрішніх та міжособистісних конфліктів, що виникають на гендерній основі; протиріччя між інтересами служби в поліції та репродуктивною функцією жінок та ін. [180, с.149].

Окрім зазначених детермінантів, можна виокремити організаційно-управлінські чинники, що впливають на виникнення гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України.

Недоліки організаційно-управлінської діяльності формуються з помилок, допущених керівниками при організації роботи. Так, до такої групи чинників можна віднести:

- неадекватний стиль управлінської роботи керівника;
- недоліки в підборі та навчанні відповідних кадрів;
- недостатній контроль за співробітниками на службі;
- недоліки обліку правопорушень співробітників;
- низький рівень інформованості працівників;
- недостатність системи профілактичної роботи;

напружені, конфліктні відносини між колегами.

Робочий лад у колективі безпосередньо залежить від стилю управління керівника. Відтак, неефективність, недоцільність рішень, що приймаються окремими керівниками, впливає на загальний стан відповідного колективу.

У ситуації, що склалася, професійна правосвідомість поліцейських потребує серйозних профілактичних заходів, а застосовувані нині екстенсивні способи і форми підбору кандидатів на різні види посад в органах поліції повинні бути кардинально змінені.

Основою успіху будь-якої стратегії є підбір кадрів у відповідній сфері. М. В. Лоцицький зазначає, що необхідно почати з реформування освітянської діяльності МВС України відповідно до стандартів ЄС у галузі підготовки кадрів для правоохоронних органів. Важливим у вихованні майбутніх працівників поліції є визначення правової культури, понять «мораль» та «гуманізм», поважати права громадян, бути готовими захищати їх життя, прищеплення бажання до саморозвитку та самовдосконалення [181, с. 40]

Відтак з часом майже 25 % відібраних кандидатів поліцейських визнаються професійно непридатними. Практично 12-15 % молодих працівників щороку звільняється за власним бажанням або у зв'язку з негативними мотивами. Р. В. Тарасенко зазначає, що працівник відповідних органів повинен володіти спеціальними якостями, такими як пильність, спостережливість, прагнення до істини, професійна етика. Суттєвою проблемою є те, що великий відсоток кандидатів не проходять професійно-психологічний відбір [182, с. 227].

Не можна говорити про наявність гендерно обумовленого насильства, якщо його факт ніде не відображається. Облік правопорушень є важливою функцією управлінської діяльності, що дозволяє встановити найбільш значущих показників, що відображають якісні і кількісні результати службової діяльності працівників.

Наслідком попередніх чинників є відсутність контролю за працівниками на службі. Одним із найскладніших завдань для управлінця є організація системи контролю за діяльністю співробітників структурних підрозділів, від чого й буде залежати своєчасне виявлення неправомірності їх дій.

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити висновки, що сукупність зазначених чинників зумовлює розвиток деструктивного мислення та деформації професійної правосвідомості працівників поліції. Спеціалізовані знання та навички, супроводжувані емоційними впливами, забезпечують інтеріоризацію особи в цілому. У таких випадках основними компонентами впливу на професійну свідомість поліцейських є установки та стереотипи.

Важливо зазначити, що особи, які здійснюють гендерно обумовлене насильство, зазвичай ведуть нормальний спосіб життя, за винятком моментів, коли вони можуть вчиняти певні прояви агресії. Зазвичай соціальний статус таких осіб досить високий, вони займають керівні посади і ведуть досить активне соціальне життя.

Таким чином, у результаті кримінологічних, соціальних, організаційно-управлінських, індивідуально психологічних детермінантів відбувається вплив на працівника поліції, що може проявлятися у таких наслідках:

1. Спонукає до гендерно обумовленого насильства.
2. Знижувати трудову працездатність працівників.
3. Гіпертрофії особистих та професійних якостей.
4. Розвивати негативні якості особистості, притаманні як насильнику, так і жертві.
5. Зловживання наданими повноваженнями.

У науковій літературі виокремлюють такі риси насильника, як відсутність жалю, висока агресивність, прагнення самоствердитися, захопленість собою, співчуття, екстернальність (перекладання відповідальності на когось) [183, с. 168].

Т. В. Миронюк пропонує умовно визначити типологію осіб, що чинять насильство. Перший тип - регресивний, зазначений тип за низького рівня

власної гідності не здатний контролювати свої бажання та межі дозволеного. Інший тип – морально нерозбірливий, якому притаманні брутальна поведінка та жорстоке ставлення до членів сім'ї, примушування до вступу у статеві відносини із застосуванням фізичної сили, користуючись безпорадним станом жертви. Третій тип – сексуально нерозбірливий тип, який позбавлений будь-яких моральних принципів, меж і правил у задоволенні своїх потреб. Останній тип – неадекватний, соціопати, які не мають жодної моральної цінності та не підпорядковуються соціальним нормам [184, с. 123].

Отже, суттєвим у психології насильника є особистісна незрілість, залежність, що є якостями, протилежними тим, котрі притаманні самоактуалізованій особистості.

Окрім особи, яка здійснює насильство, іншим суб'єктом є жертва гендерно обумовленого насильства.

Суттєве значення мають індивідуальні психологічні особливості жертви, її вольові ознаки, здатність не йти на компроміс поза власною волею, не вчиняти дій, що суперечать власним переконанням.

О.А. Козерацька пропонує розглядати декілька типів віктимної поведінки, ураховуючи індивідуально-психологічні особливості особи. Універсально-віктимний, вибірково-віктимний тип, ситуативно-віктимний, випадково-віктимний тип та професійно-віктимний тип. Не можна не погодитись з ученою, що для виникнення віктимної поведінки повинні бути конкретні умови, що безпосередньо пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями особистості. Такими особливостями може бути емоційна нестійкість, соціальна активність, низька самооцінка, висока фрустраційна напруженість, відсутність психічної адаптації, психозалежності, довірливості, боязкості, емоційна нестабільність, залежність від алкоголю, статева розбещеність, нестійкі моральні принципи [185, с. 117].

Зазвичай, жертвами стають доступні особи, яких безпечно атакувати, які слабші фізично та психологічно.

Незначна кількість чоловіків (3,9%) та жінок (2,9%) погодилися з твердженням, що є моменти, коли жінка заслуговує на побиття. Усього 1,3% чоловіків та 1,2% жінок погодилися, що жінка повинна терпіти насильство, щоб зберегти сім'ю. Також 4,0% чоловіків погодилися, що чоловіки, якщо необхідно, повинні застосовувати насильство, щоб їх поважали, але цю думку фактично не підтримують жінки (0,4%).

Насильство не було рідкістю в дитячих сім'ях нинішніх співробітників МВС. При цьому фізичне насильство траплялося частіше, ніж психологічне, і його частіше помічали доньки порівняно з синами (46,1% проти 38,2%). Проте, що психологічне або фізичне насильство в сім'ї щодо їхньої матері мало місце хоча б один раз, знають 46,4% опитаних чоловіків та 39,3% жінок. Свідками побиття матері були в дитинстві 17,7% хлопців і 20,7% дівчат серед опитаних.

Більше третини жінок (38,1%) погодилися з твердженням про те, що вони та їхні подруги стикаються з численними формами дискримінації всередині сектору безпеки (проти 24,0% серед чоловіків). Переважна більшість і чоловіків, і жінок (73,4% та 85,2% відповідно) погоджуються з необхідністю вдосконалювати систему протидії сексуальним домаганням серед працівників сектору.

Насильство щодо партнерки нерідко трапляється в сім'ях співробітників МВС. Найчастіше в родинях має місце психологічне насильство щодо жінки: 48,1% чоловіків учиняли, а 38,5% жінок зазнавали різних його проявів упродовж свого подружнього життя. Другим за поширеністю є економічне насильство, і жінки про нього повідомляють частіше, ніж чоловіки (мали досвід 29,5% жінок проти 17,6% чоловіків). Фізичного насильства з боку партнера зазнавали 16,8% жінок, а 10,3% чоловіків зізналися в його скоєнні. Ще 10,9% жінок та 3,4% чоловіків повідомили про примусові подружні сексуальні контакти.

Загалом 14,1% опитаних чоловіків та 18,1% жінок погоджуються з твердженням про те, що жінки можуть своєю манерою одягатися

провокувати домагання. У нездатності чоловіків контролювати власну поведінку внаслідок тривалого утримання від сексу переконані 19,9% жінок та лише 10,4% чоловіків. Думка про те, що жінкам, приєднуючись до сектору безпеки, слід очікувати домагань, притаманна 10,6% чоловіків та 4,3% жінок [136, с.57].

Аналізуючи різні психологічні дослідження, можна припустити, що передумовами до формування віктимної поведінки осіб, які працюють у поліції, є такі особливості:

- наслідки насильства в сімейних відносинах;
- наслідки пережитого в дитинстві насилля;
- відсутність необхідних культурних та сімейних цінностей;
- економічна залежність, фінансова несамостійність;
- пасивність та бездіяльність;
- адаптація до стресу.

Зазначене сприяє розвитку в жертв таких характерних особистісних деформацій, як готовність до самопожертви, терплячість, лояльність по відношенню до свого насильника, а також риси співзалежності особистості, що веде до значних порушень психологічних функцій.

Таким чином, ураховуючи вищезазначене, крім ознак особистісної деформації, жертвам гендерно обумовленого насильства характерні всі ознаки та відповідні симптоми посттравматичного стресового розладу. На психологічному рівні це може проявлятися у депресивному стані, підвищеній збудливості, порушенні сну, емоційній ригідності, складність з концентрацією уваги, відчутті ворожості суспільства, раптових проявах агресії.

На фізіологічному рівні можуть спостерігатись нестача повітря, головні болі, внутрішні спазми, відчуття дискомфорту в шлунково-кишковому тракті, ослаблення сексуальної активності. Наслідки також можуть проявлятися у поведінці жертви: складнощі у взаєминах з оточуючими, уникнення суспільства, зловживання алкоголем або наркотичними засобами,

суїцидальні спроби, проблеми з харчуванням, прояв насильницької поведінки по відношенню до дітей, батьків або інших слабших людей [186, с. 12- 13].

Не можна говорити, що якщо особа піддається насильству один раз, то жінка назавжди стає жертвою. Якщо особа пройде консультування у фахівців, то вона може повернутися до «здорового» життя.

Проблема вивчення детермінантів поведінки учасників гендерно обумовленого насильства знаходиться на стику права та психології і має різні підходи до розуміння цього поняття. Психологічний підхід дозволяє вивчати деструктивний розвиток особистості, певну патологію індивіда, кримінологічний – демонструє суспільну небезпечність діяння.

Аналіз наукових досліджень показав, що детермінанти гендерно обумовленого насильства характеризуються своєрідністю особистісних рис, що потребує подальших емпіричних досліджень в юридичній психології.

Висновки до Розділу 2.

1. Гендер, як соціально-психологічне явище, представляє собою систему міжособистісних взаємовідносин, у результаті яких виникає, стверджується, відтворюється представлення людини щодо ролі чоловіка чи жінки в суспільстві. Гендерний статус особи формується на основі сукупності соціальних норм та психологічного ставлення особи до інших учасників відносин. У сфері правоохоронної діяльності, на нашу думку, гендерна рівність може проявлятися у рівному доступі поліцейських до професії, однаковому грошовому винагородженні за їх діяльність, рівних соціальних гарантій у сфері охорони батьківства та материнства.

2. Гендерно обумовлене насильство – це негативні діяння однієї особи/групи осіб, викликані статевою приналежністю іншої особи/групи осіб та спрямовані на порушення прав, свобод та можливостей у приватній та/або публічній сферах діяльності жінки/чоловіка через психологічні, фізичні, сексуальні та інші методи впливу.

3. Ознаки гендерно обумовленого насильства: 1) виникає в результаті прояву деструктивних конфліктів, що виникають на основі статевої приналежності та характеризуються агресивністю; 2) здійснює психологічний негативний вплив на жінку/чоловіка іншою особою/групою осіб; 3) спрямоване на порушення прав жінок та чоловіків через їх статевою приналежність, що виражається в різних формах (психологічне, фізичне, сексуальне, емоційне) та сферах суспільства (соціальної, економічній, політичній, культурній та ін.); 4) впливає з нерівних владних відносин між чоловіками та жінками як у публічній, так і у приватній сферах; 5) може бути реалізоване як через дію, так і через бездіяльність.

4. Прояви гендерно обумовленого насильства можуть бути в таких формах: фізичні (шарпання, штовхання, укуси, удари, обійми). Психологічні (образи, коментарі, жарти і вигадки, недоречні зауваження щодо одягу, фізичних даних, віку або сімейного стану особи, зауважень і вербальної агресії, що ставить у незручне становище). Сексуальні (поцілунки без

волевиявлення іншої особи, фізичного контакту у вигляді дотиків, погладжування, щипків, прохань або вимог сексуальної прихильності, хтивих поглядів і жестів, що асоціюються з сексуальністю, компрометуючих пропозицій, явних чи прихованих загроз звільнення, відмови в просуванні по службі і т.д., якщо буде відмовлено в сексуальному контакті).

5. Сексуальні домагання на робочому місці представляють собою особливу форму переслідування.

6. Головними ознаками сексуального домагання на робочому місці є:

а) психологічні: небажаність, приниження, залякування, психологічний тиск, агресія;

б) фізичні: демонстрація, натяки, жестикуляція, щипання, удари, погрози;

в) фактичні: періодичність, виникнення, зміна або припинення трудових правовідносин, вплив на робочі взаємовідносини, просування по службі, зловживання владою.

7. Сексуальне домагання на робочому місці слід розуміти як разові, періодичні (два і більше) дії або прохання сексуального характеру, що супроводжується негативним, небажаним впливом для працівника, дискомфортною атмосферою, що викликає в особи відчуття приниження або залякування.

8. За останні роки українське законодавство зазнало великих змін у напрямку запобігання і протидії деяким видам насильства, зокрема запроваджено кримінальну та адміністративну відповідальність за вчинення домашнього насильства, спеціальні заходи щодо протидії таким правопорушенням, однак поза межами уваги залишилось запобігання та протидія сексуальним домаганням на робочому місці в різних його проявах.

9. Мобінг за гендерною ознакою (гендерний мобінг) слід розглядати як образливе несексуальне, нерасове домагання, що проявляється через мстиві, злісні, жорстокі, негативні зауваження, критику, негативні вчинки з

метою приниження працівника, який є слабшим за біологічними, фізичними або психологічними ознаками.

10. Сексуальне домагання, мобінг за гендерною ознакою – різні види одного і того ж явища – гендерно обумовленого насильства. Така поведінка може одночасно становити як загальне кримінальне правопорушення або ж особливий вид переслідування, що не міститься в жодному з нормативно-правових актів.

11. Найпоширенішим проявом гендерно обумовленого насильства є дії у вигляді коментарів із сексуальним підтекстом – 12,8 %, небажаного фізичного контакту -10, 6%. Окремі респонденти зазначили, що насильство психологічного характеру найчастіше проявлялось у вигляді небажаної уваги – 9,4 %, хтивих поглядів – 8 % , коментарі щодо одягу – 7, 5%.

12. У дослідженні встановлено, що переважна більшість нікому не розповідали про випадок гендерно обумовленого насильства (42 %), вони також рідко зверталися за допомогою до відповідних організацій.

13. Переважна більшість опитуваних вікової категорії 20 – 36 років має досвід роботи в системі правоохоронних органів у середньому 5-7 років.

14. Більшість опитуваних, що добре обізнана зі змістом поняття «гендерно обумовлене насильство» та вважає його суспільно важливою проблемою – 52, 2 %, інша частина зазначила, що має певне розуміння цього явища, проте не може достатньо чітко пояснити та виокремити ключові характеристики – 44, 3 %, уперше чули про зазначене поняття -3,6 %.

15. Переважною більшістю осіб, які зазнали сексуального домагання, були саме жінки 65, 9 %, хоча чоловіки також зазнали будь-яких з видів небажаної сексуальної поведінки з боку іншої особи на робочому місці – 4,6%, що мало тривалий характер.

16. Більшість опитуваних зазначили, що були безпосередньою жертвою сексуальних домагань на робочому місці, а не свідками.

17. Поширеність сексуальних домагань на робочому місці була найвищою серед опитаних, які заявили, що вони працювали в середовищі, де

домінував кривдник, тобто у 84 випадках це був безпосередній керівник, що може пояснюватись дисбалансом влади між сторонами.

18. Особи, які стали жертвою сексуальних домагань, не тільки частіше всього не повідомляли про випадки сексуального домагання - 42 %, але і з більшою ймовірністю не розповідали кому-небудь, якщо ставали свідками подібних дій – 30,7 %.

19. 1,2 % респондентів (24 особи - працівники системи органів внутрішніх справ, студенти відповідних вищих навчальних закладів) постійно стають свідками проявів гендерно обумовленого насильства.

20. 42,6 % опитаних зазначили, що нічого не зробили після того як стали свідком або жертвою сексуальних домагань, що пояснюється інтерналізацією сорому, провини, сприйняття того, що вони будуть звинувачені, зазнають осуду, є ключовою причиною того, що жертви не повідомляють про сексуальні домагання.

21. Призюмовано, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» переживають подібні емоції, як і безпосередні жертви, тому на питання що ви зробили після того як стали свідком учинення сексуальних домагань, 30 % зазначили, що «нічого».

22. Сексуальне насильство може мати серйозні тривалі емоційні, психологічні наслідки для жертви, включаючи почуття тривоги, шоку, страху і гніву, депресію, суїцидальні думки, а також деформацію структури особистості.

23. Запропоновано визначити в законодавстві, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» - це особи, які стали свідками будь-якого прояву гендерно обумовленого насильства та є потерпілими від зазначених неправомірних дій.

24. Найпоширенішими причинами неповідомлення про випадки сексуальних домагань є відсутність чіткого механізму захисту – 47 %, страх помсти – 34 %, побоювання зіпсувати кар'єру – 26 %. Кожен четвертий з респондентів визначив, що не повідомляє про випадки сексуального

домагання, оскільки боїться осуду з боку колег – 25 % та вважає, що не буде жодного результату – 23,1 %

25. Необхідно звернути увагу на той факт, що 1 % респондентів зазначив, що «більшості це подобається» та «мені це подобається», що пояснюється домінуючим дискурсом примусу, як сформованим дисбалансом сил у відносинах, що впливає на соціалізацію, пов'язуючи привабливість для людей з агресивним ставленням і поведінкою.

26. Найбільша кількість респондентів визначили, що в загальному уникати та попереджувати випадки гендерно обумовленого насильства на робочому місці вдається завдяки правилам етичної поведінки – 18,9 %.

27. Вплив кримінологічних та соціальних детермінантів деформує та перебудовує всі елементи правосвідомості, що, по суті, призводить до певної «мутації» особистості поліцейського.

28. Індивідуальні психологічні детермінанти властиві працівникам поліції та виникають у результаті соціальних чинників. Вони певним чином співвідносяться, але кожен з них безпосередньо впливає на підсвідомість суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах поліції.

29. Індивідуальні психологічні детермінанти обумовлені особистими, внутрішніми характеристиками поліцейського, до них слід віднести професійну деформацію, психологічну напруженість, «синдром власної непогрішності», агресію, соціальну аномію, ригідність, емоційне вигорання.

30. Організаційно-управлінські чинники впливають на виникнення гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. До їх групи відносяться неадекватний стиль управлінської роботи керівника; недоліки в підборі та навчанні відповідних кадрів; недостатній контроль за співробітниками на службі; недоліки обліку правопорушень співробітників; низький рівень інформованості працівників; недостатність системи профілактичної роботи; напружені, конфліктні відносини між колегами.

31. У результаті кримінологічних, соціальних, організаційно-управлінських детермінантів індивідуально психологічних відбувається

вплив на працівника поліції, що може проявлятися у наступних наслідках: спонукати до гендерно обумовленого насильства; знижувати трудову працездатність працівників; гіпертрофії особистих та професійних якостей; розвивати негативні якості особистості, притаманні як насильнику, так і жертві; зловживання наданими повноваженнями.

32. Суттєве значення мають індивідуальні психологічні особливості жертви, її вольові ознаки, здатність не йти на компроміс поза власною волею, не вчиняти дій, що суперечать власним переконанням.

33. Передумовами до формування віктимної поведінки осіб, які працюють в поліції, є такі особливості: наслідки насильства в сімейних відносинах; наслідки пережитого в дитинстві насилля; відсутність необхідних культурних та сімейних цінностей; економічна залежність, фінансова несаможиттєвість; пасивність та бездіяльність; адаптація до стресу.

34. Жертвам характерні такі ознаки особистісної деформації, як готовність до самопожертви, терплячість, лояльність по відношенню до свого насильника, а також риси співзалежності особистості, що веде до значних порушень психологічних функцій.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

3.1. Організаційно-змістовні особливості загально-профілактичних заходів у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства

У сучасному суспільстві залишаються невикоріненими радянські погляди та судження. Без глибокого аналізу процесів, що відбуваються у сфері гендерних відносин у суспільстві, неможливо повноцінно дослідити формування особистості. Активна діяльність держави, направлена на вирішення існуючих гендерних проблем, тісно пов'язується з пошуком ефективних шляхів подолання насильства між статями як прояви гендерної нерівності. Завданням юридичної психології є виявлення проявів та поширення гендерно обумовленого насильства, визначення мотивів, за якими чоловіки вчиняють насильство по відношенню до жінок та навпаки.

Зазвичай люди по-різному проявляють себе у суспільстві, мають різні моральні та етичні поняття, цілі та психологічні установки, навички та вміння, у результаті чого виникає професійне та культурне розшарування. Вищезазначені чинники також обумовлені гендерною приналежністю індивіда, тому необхідно визнати, що чоловік і жінка ніколи не зможуть бути повністю рівними в силу фізичних особливостей. За таких умов завдання психології та права полягає в тому, щоб закріпити за всіма незалежно від статевої приналежності рівні права, створити для людей юридично рівні умови та попередити в суспільстві розвиток гендерно обумовленого насильства.

Окремі аспекти протидії гендерному насильству знайшли своє відображення в наукових працях таких дослідників, як Н. А. Алюшина, Н. В. Аніщук, В. Б. Бакатанова, Ю. Ю. Боброва, Н. В. Галіцина, Н. А. Голярдик, С. О. Гура, Т. В. Колісник, Попова Т. О., А. А. Стародубцев, Ю. В. Івченко,

Ю. В. Лаврик, І. Чорнобиль, О. Чорнобиль, Д. В. Швець, та ін. Зокрема, не дивлячись на те, що вказану проблематику досліджували вітчизняні та міжнародні науковці й правники, деякі питання залишаються не вирішеними. Не визначено конкретних шляхів індивідуальної роботи з особами, які працюють у силових структурах й вчиняють гендерно обумовлене насильство, не встановлено шляхи психолого-правового захисту жертв та свідків гендерно обумовленого насильства, не встановлено правового механізму відшкодування шкоди за гендерно обумовлене насильство на робочому місці.

Накопичені дослідження потребують аналізу та системного впровадження в чіткий механізм захисту потерпілих від гендерно обумовленого насильства та профілактичних дій з метою його уникнення.

Гендерна рівність у професійній взаємодії – складова загального принципу рівності як основи демократичного устрою держави й суспільства. Принцип рівності є універсальною категорією й виключає дискримінацію за будь-якою ознакою: раси, кольору шкіри, релігії, соціального статусу. Рівність за ознакою статі відображає лише один, але дуже вагомий елемент у конструкції загального принципу рівності.

Профілактична діяльність повинна бути зосереджена на відповідних принципах, оскільки важливим є досягнення сприятливого клімату у професійних відносинах представників силових структур. Під загальною профілактикою варто розуміти систему превентивних заходів, що направлені на усунення причин, чинників та умов, що викликають насильницькі схильності особистості.

Умовно профілактичні заходи можна розділити на загальні та індивідуальні.

На нашу думку, загально-профілактичні заходи у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства повинні базуватись на принципах розумності, доцільності, диференціації, індивідуалізації.

Звичайно, принцип розумності певною мірою визначається в рамках допустимого в конкретному соціумі і є оціночним поняттям, відображаючи специфіку суспільної свідомості. Зазначений принцип спрямований на досягнення цілей правового регулювання та забезпечення балансу між різними соціальними цінностями під час оцінки діянь особи та застосування до неї профілактичних засобів. Принцип доцільності означає дотримання пропорційності щодо впливу закону і наслідку діяння особи. Тобто, у випадку, якщо існує вибір між застосуванням того чи іншого заходу, до особи необхідно враховувати існуючі соціальні умови та вплив, який здійснює особа на них.

Принцип диференціації полягає в необхідності застосування різних заходів профілактичного характеру залежно від різних обставин та з урахуванням наслідків. Оскільки головним завданням профілактичних заходів є вплив на свідомість особи щодо її вже вчинених або можливих насильницьких дій у майбутньому, потрібно враховувати всі обставини, що можуть вплинути на таку особу.

Необхідно зазначити, що важливим є принцип індивідуалізації, який полягає в окремому підході до конкретної особи з урахуванням її психологічних особливостей.

Зазначені принципи повинні бути закладені не лише в розробленні профілактичних заходів з метою попередження гендерно обумовленого насильства, а й у розробленні законодавчого регулювання.

Н. В. Аніщук визначає, що висхідним посиленням аналізу проблеми викорінення гендерного насильства є застосування «формули рівності», що полягає в рівності прав та можливостей, застосуванні механізмів, які забезпечують реальне відтворення гендерної рівності в усіх сферах соціального життя, зокрема й нормативних, інформаційних та освітніх системах. Оскільки зазначена формула лише юридично існує в багатьох державах та в Україні, проблема гендерної дискримінації залишається невирішеною, а з нею й проблема гендерного насильства [187, с. 12].

Ю. Ю. Боброва, досліджуючи гендерний аспект суддівської діяльності, з метою дотримання гендерної рівності пропонує врахувати «гендерний коефіцієнт», за допомогою якого можна вирахувати навантаженість на суддів з урахуванням їх сімейного та соціального стану (кількість дітей на утриманні, наявність непрацевдатних батьків). Зокрема, учена пропонує запровадити «правильну» гендерну політику в суді, що б базувалась на призначенні слухань у першій половині дня [188, с. 14].

На нашу думку, зазначені наукові висновки потребують конкретизації, оскільки у випадку їх практичного застосування виникне питання про можливість втручання в суддівську діяльність, яка регламентується спеціальним законодавством та процесуальними кодексами. Якщо ж проводити аналогію з діяльністю у правоохоронних органах, на наш погляд, застосування подібних «гендерних коефіцієнтів» є неоднозначним питанням.

Робота поліцейських має специфічний характер, що базується не лише на ненормованому робочому дні, але й серйозному негативному психологічному навантаженні. З урахуванням зазначеного можна сказати, що поліцейською професійною діяльністю може займатись стресостійка, емоційно-стабільна особа, яка швидко, професійно адаптується. Зазначений висновок, з урахуванням біологічних особливостей, пояснює також кількість жінок та чоловіків, які працюють у правоохоронних органах.

Так, у системі Міністерства внутрішніх справ України станом на березень 2019 року працювало 24,5% жінок, тобто, більше 70 тисяч осіб. З них близько 8 тисяч працювали в Державній службі з надзвичайних ситуацій, 4 тисячі – у лавах Національній гвардії та 11 тисяч – у Державній прикордонній службі України [189, с.18].

Н. В. Галіцина, досліджуючи гендерну рівність в органах Національної поліції України, зазначає, що забезпечити таку рівність можливо лише за умови реально правового механізму, завдяки якому цей принцип буде впроваджуватися у всіх сферах суспільного життя через діяльність державних і громадських інституцій та підкріплюватися гарантіями з боку

держави. Під поняттям «механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України» вчена пропонує розуміти як «складну, структуровану, динамічну, комплексну систему, через нормативно-правовий, інституційний та процедурний складник якої за допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується в діяльність Національної поліції України принцип гендерної рівності» [190, с. 114].

Зокрема, робота щодо профілактики вчинення гендерно обумовленого насильства повинна починатись не з моменту звернення особи з подібною заявою, а із самого початку підготовки працівників до служби в силових структурах [191, с. 99-103].

Для того, щоб суспільство могло протистояти негативним впливам гендерно обумовленого насильства, що все більш агресивно впливає на молодих недосвідчених працівників, необхідно орієнтуватись саме на зазначену аудиторію, оскільки, саме на етапах становлення особистості можна формувати та культивувати загальнолюдські та особистісні цінності.

Важливим напрямком задля профілактики гендерно обумовленого насильства є просвітницька робота з курсантами та потенційними майбутніми працівниками поліції або інших силових структур. У кожному навчальному закладі повинна постійно проводитись робота психолога як в загальному порядку, так і з кожною групою окремо, направлена на формування вмінь майбутніх працівників поліції підтримувати здорові міжособистісні відносини.

Проживання в казармі, сувора субординація та регламентація діяльності часовими рамками, ізоляція контактів, обмежене спілкування з друзями, взаємодія з іншими курсантами під час певних побутових відносинах та виконанні службових завдань на вимушеній основі, психологічний тиск як з боку командирів, так і з боку неформальних лідерів у казармі та групі є важливою специфікою в навчанні курсантів будь-якої силової структури. Зазначені чинники накладають суттєвий психологічний відбиток на взаємовідносини та характер особистостей, знижуючи певні

позитивні й розвиваючи негативні властивості. Трапляються випадки, навіть, якщо курсанти товаришують, у процесі навчання періодично закриваються в собі, озлоблюються. Більше того, не всі офіцери курсової ланки, урахувавши специфічність професійної діяльності, мають навички комунікації з курсантами – дівчатами [192, с. 26].

Правове виховання курсантів є складним процесом, що включає правове навчання, виховання поваги, формування правових переконань та цінностей, установки щодо ефективної діяльності. При цьому звертається увага на взаємозв'язок процесів правового навчання і правового виховання.

Ю.В. Івченко зазначає, гендерне виховання молоді повинно мати індивідуальний підхід та ґрунтуватись на важливих аспектах: власне статеве виховання, морально-психологічне виховання, соціально-поведінкове виховання [193, с. 24].

На думку Н.А. Голярдик, у першу чергу, ефективним способом профілактичних дій буде застосування індивідуального підходу до курсанта зі сторони психолога (викладача). Важливо звертати увагу на формування кола інтересів особистості, з урахуванням її характеру та здібностей. Позитивним впливом буде фізичне навантаження, саморозвиток, що сприятимуть подоланню агресії в молодих людей [194, с. 234].

Навчально-військова діяльність здійснює серйозний вплив на психологічний розвиток несформованих особистостей, які практично ще дітьми починають професійну підготовку до служби в силових структурах.

Гендерне виховання, як і психологічна робота в цьому напрямку, у навчальних закладах повинно виступати як один з компонентів системи освіти, головною метою якої є сприяння психічному здоров'ю, розкриттю індивідуальності, соціалізації особистості, а також корекції різного роду труднощів у розвитку курсантів.

Правоохоронна діяльність, що сприяє досягненню гендерної рівності, орієнтована на громадян, відповідає потребам та інтересам суспільства. Така поліція характеризується представницькою та поважною поліцейською

службою з культурою рівності та взаємоповаги. Робота поліцейського підлягає суворому внутрішньому контролю та незалежному нагляду, щоб підтримувати професіоналізм та високі стандарти.

Відтак, гендерне виховання курсантів повинно бути направлене на попередження виникнення явищ агресії, негативних психоемоційних станів, стресових реакцій курсантів, а також працівників навчальних закладів. Завдяки підтримці і відновленню психологічного здоров'я курсантів та співробітників, виявлення їх професійної деформації, девіації поведінки можливо своєчасно попередити порушення у становленні особистості.

Необхідність психологічної корекційної роботи є очевидною. Важливою є робота з курсантами та офіцерами педагогічного складу, які мають ознаки порушень психічної адаптації або перевтоми, корекція негативних особистісних рис та рівня самооцінки, невпевненості в собі. Підвищеної уваги заслуговує профілактика та вирішення конфліктів між курсантами та працівниками.

Так, досягти гендерної рівності у сфері роботи поліції можна за умови комплексного підходу, що матиме різні трактування в різних контекстах.

Окрім зазначеного, одним із заходів є побудова психологічних програм для співробітників за основними видами діяльності в органах поліції, які б ураховували специфіку кожного напрямку роботи поліцейського. Такі програми повинні розроблятися на основі методичних рекомендацій з урахуванням організації роботи співробітників, які піддаються суттєвому психологічному навантаженню.

Програма повинна визначати також форми і методи соціально-психологічного відбору співробітників при призначенні або переміщенні на керівні посади та інші вироблення критеріїв для оцінки їх професійно-психологічної придатності.

Відповідна програма забезпечила б якісне виконання завдань, що стоять перед навчальними закладами та кадровими підрозділами, шляхом застосування в професійній діяльності психологічно обґрунтованих форм і

методів роботи, прийомів і технологій. Чітко визначені рекомендації спеціальної програми дозволять здійснювати кадровий підбір працівників з урахуванням усіх необхідних професійно-психологічних вимог.

Правильний підхід у підготовці курсантів та підборі кадрового складу в системі будь-якої силової структури дозволить сформувати її позитивний імідж та посилити довіру суспільства.

Вищенаведений перелік напрямів психологічної та організаційної роботи невичерпний. Застосування різних психологічних підходів до підготовки та виховання працівників силових структур свідчить про важливість юридичної психології під час реалізацією ними своїх безпосередніх функцій.

Не можна поза увагою залишати навчання психологів, які працюють у відповідних органах і підрозділах. Для них необхідно розробити спеціальні тренінги, семінари, лекції на гендерну тематику, психокорекційні заходи [195, с. 149-154].

Психологічний супровід підготовки будь-якої професії є невід'ємним елементом підготовки компетентних фахівців. Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність у складних професійних і життєвих ситуаціях з'являється не відразу. Важливе місце в таких випадках займає «радник», яким зазвичай виявляється старший колега, безпосередній керівник, товариш. На нашу думку, подібними «радниками» для молодих спеціалістів повинні бути відповідні досвідчені фахівці та психологи, які, окрім професійного, здійснювали й психологічне консультування, орієнтоване на пошук особистих ресурсів, формування необхідних компетенцій і самореалізацію особистості в цілому.

На нашу думку, доречно було б відновити інститут наставництва з метою психологічного супроводу молодих співробітників, що б забезпечувало первинну адаптацію поліцейських-початківців, не завдаючи їм психологічних травм.

Ю. В. Лаврик зазначає, що відсутність матеріальної зацікавленості наставників, оплати їх роботи, а також відсутність у них навичок роботи з молодими працівниками суттєво впливає на реалізацію наставниками своїх безпосередніх завдань. Не дивлячись на те, що деякі прояви механізму наставництва раніше прослідковувались у системі органів внутрішніх справ у результаті зазначених підстав, його реалізація не була ефективною та не виконувала своїх безпосередніх завдань [196, с. 162].

Таку ж думку щодо застосування наставництва в системі органів внутрішніх справ підтримують І. Чорнобиль, О. Чорнобиль. На їх думку, існує ряд причин, що перешкоджають ефективному застосуванню зазначеного інституту й, у першу чергу, вони стосуються незацікавленості самих наставників. Велика завантаженість, малооплачуваність, відсутність навиків виховної роботи, постійні кадрові зміни перешкоджають ефективному розвитку інституту наставництва [197, с. 228].

Із вищевикладеним можна погодитись частково, оскільки, дійсно, матеріальну винагороду наставника виключати не можна, так як до наставників слід застосовувати різні види заохочення, зокрема грошові, у вигляді премій за виконання ними завдань наставництва, проте не можна зводити все до грошового питання. Зазначене, у свою чергу, небезпечно тим, що може призвести до формальних відносин зі стажером, без ініціативи та ентузіазму, без очікуваного ефекту. Так, результати роботи наставника варто враховувати при присвоєнні йому спеціального звання, просуванні його по службі, крім матеріального зацікавлення.

А. А. Стародубцев пропонує серед наставників проводити конкурси на звання «Кращий наставник», мотивувати різноманітними призами. Також учений пропонує для підвищення професіоналізму наставників проводити періодичні курси підвищення кваліфікації, на яких наставникам проводили б лекції з основ психології та педагогіки професорсько-викладацьким складом різних спеціалізованих вищих навчальних закладів [198, с. 632].

Наставництво, як обов'язкову умову професійної підготовки поліцейських, визначає Д. В. Швець. Учений зазначає, що в Україні потрібно затвердити Положення про організацію наставництва в Національній поліції України. Зазначений порядок повинен містити чітке правове регулювання здійснення наставництва, строки, порядок призначення, проходження та припинення, а також відповідальність за наставництво [199, с. 320].

Слід погодитись з думкою вченого, оскільки в Україні діяв наказ МВС від 09 лютого 2011 року № 28 «Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України», проте наказом МВС від 11.07.2016 № 640 «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МВС» його було скасовано, у результаті чого інститут наставництва у відповідних органах перестав існувати [200].

Т.В. Колісник наголошує на тому, що ставлення до застосування наставництва, як способу реформування поліції, є неоднозначним. Так, існує думка, що стереотипне мислення наставників, що склалось у результаті їх роботи тривалий час у правоохоронних органах, призведе до упередженого ставлення і прямої дискримінації [201, с. 145].

Зокрема, з іншого боку, у науковій літературі визначається, що наставниками в органах поліції є високопрофесійні працівники, у яких великий життєвий та професійний досвід. Такі особи зазвичай є прикладом для інших. Більше того, саме в результаті великого досвіду наставники, як правило, можуть встановлювати позитивний психологічний контакт під час спілкування з молодими працівниками. Вони на власному прикладі допомагають молодим фахівцям у набутті фахових навичок, які отримали в результаті власного досвіду багаторічної служби [202, с. 404].

На нашу думку, установлювати подібні вікові обмеження для наставника є дискримінаційним, тим більше, зазначене питання жодним чином не регламентоване чинним законодавством. Установлення професійного досвіду не менше п'яти років у відповідній структурі, на наш погляд, було б достатньо. Зокрема, до наставника повинні ставитись вагомим

інші вимоги, такі як: професійність, відсутність дисциплінарних правопорушень, дисциплінованість, відповідальність, вихованість та порядність.

Н. А. Алюшина визначає, що професійну компетентність наставника слід розуміти як високоякісну трудову діяльність, в основі якої лежить професіоналізм та професійна компетенція, характерними ознаками якої є досвід у певній галузі, і ефективна передача ключових компетенцій початківцям [203, с. 16].

Наставник з урахуванням свого досвіду може використовувати різні методи для навчання молодого працівника. Так, наприклад, особистим прикладом він може демонструвати необхідні професійні якості або ж проводити виховні бесіди. Зокрема, невід'ємним є інструктаж, постановка конкретного завдання, теоретичне на практичне роз'яснення.

Наставництво повинне застосовуватись не лише до осіб, які вперше прийняті на службу до органів поліції, але й до переміщених по службі на вищу посаду або на вищу, рівнозначну посаду до іншої служби або ж осіб, які раніше були звільнені з поліції і знову прийняті на службу. До такого переліку слід також віднести осіб, які притягувались до відповідальності, у тому числі й за будь-які неправомірні дії, учинені на основі гендерної дискримінації та гендерного насильства.

Співробітник поліції може здійснювати роль наставника та виконувати свої обов'язки, а також він повинен виховувати в собі моральні якості, які допоможуть йому в роботі зі стажистом.

Роль наставника позитивно впливатиме й на нього самого. Ставши наставником, поліцейський оцінює свою поведінку з іншого боку та несе відповідальність не тільки за себе, але й за іншого працівника. У результаті зазначеного наставник повинен володіти не тільки високими професіональними здібностями, знаннями у професійній галузі й психології, а й відповідними високими моральними та етичними якостями. Таким чином,

відповідальність наставника вимірюється моральними критеріями та результатами службової діяльності.

Так, основними завданнями наставника повинно бути:

- допомога під час адаптації стажиста до нових умов здійснення службової діяльності, реалізації службових повноважень;
- виховання професійно важливих якостей особистості поліцейського у стажиста, дисциплінованості та відповідальності;
- розвиток відповідального і свідомого ставлення до служби в поліції, формування життєвої позиції та відповідних цінностей під час роботи в колективі;
- виховання поваги до інших працівників з урахуванням гендерних ознак;
- профілактика ранньої професійної деформації особистості;
- надання моральної підтримки під час здійснення стажистом своїх професійних обов'язків;
- допомога у виробленні звичок службової поведінки, з урахуванням відповідних етичних правил та професійних стандартів;
- сприяння в саморозвитку стажиста та зацікавлення до професії.

Наставництво може встановлюватись на розсуд вищого керівництва, але не більше одного року. На нашу думку, такого строку буде достатньо для того, щоб наставник знайшов індивідуальний підхід до стажиста та допоміг йому адаптуватись до професії поліцейського.

Крім того, з метою підвищення ефективності роботи наставників необхідне постійне навчання наставників передовим формам та методам виховання і навчання, їх зацікавлення в зазначеному виді діяльності, контроль та оцінка їх діяльності.

Застосування інституту наставництва дозволить забезпечити більш пильну увагу до працівників поліції, проаналізувати його професійний розвиток, коригувати деформовані особливості та встановити професійну відповідність обраній професії.

Більше того, на нашу думку, саме до особи, яка є наставником, може звернутися потерпіла особа від гендерно обумовленого насильства.

На нашу думку, українське суспільство в межах розвитку демократії повинно мати нормативну та адміністративну можливість реагувати на такі випадки, виявляти та запобігати їм у всіх сферах життєдіяльності, притягувати до відповідальності винних осіб і захищати потерпілих осіб від такого негативного явища [204, с. 250].

З огляду на вищезазначене, з метою запобігання та зменшення гендерно обумовленого насильства необхідно вжити таких заходів:

- підтримка робочих спільнот у створенні гармонійного робочого клімату;
- визнання утисків, дискримінації та їх наслідків, зокрема емоційного вигорання працівників;
- пошук відповідних контактних осіб, наприклад, представник служби безпеки на робочому місці, персонал охорони праці, до яких можливо звернутись зі скаргою на дії колеги або керівника;
- інформування щодо того, які дії необхідні для уникнення гендерно обумовленого насильства та надання інформації про існуючі системи та організації допомоги (лекції, журнали, презентації);
- розробка процедур для розслідування випадків гендерно обумовленого насильства, дисциплінарних або реабілітаційних заходів;
- психологічна реабілітація.

У сучасних умовах реформування органів внутрішніх справ необхідно створювати сприятливі умови для соціалізації особистості співробітника поліції і попередження явища гендерно обумовленого насильства. Сьогодні кожен працівник поліції отримує реальні можливості для професійного розвитку, у тому числі на етапі навчання та професійної підготовки в навчальних закладах. Держава забезпечує право поліцейських на безкоштовну вищу освіту в процесі професійного навчання і додаткову

освіту в організаціях, що здійснюють освітню діяльність та освітні програми вищої освіти.

Аналізуючи результати проведених досліджень, опитувань та анкетувань, можна зробити висновок, що випадки вчинення гендерно обумовленого насильства самі по собі не проходять. Якщо на організаційному рівні не вживати ніяких профілактичних або терапевтичних заходів по боротьбі з ним, зазначене явище буде поширюватися, впливаючи все на більшу кількість підрозділів.

3.2. Заходи індивідуальної профілактики поведінки осіб, схильних до гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції

У випадку розбудови демократичної держави та «здорового» суспільства, створення механізму захисту від гендерно обумовленого насильства важливо знайти індивідуальні шляхи вирішення проблем, що склались у результаті впливу гендерних стереотипів.

Розвивати гендерну свідомість – одне із непростих завдань, що стоять перед юридичною психологією. Освіта, зміна установок – лише один із засобів, якого поки що недостатньо. Як необхідну умову для розвитку нових гендерних правил і норм необхідні дієві закони та інші заходи щодо попередження вчинення насильства. Гендер є фундаментальною і незмінною з усіх соціальних категорій, оскільки змінюється вік, сфера діяльності, статус, але стать завжди залишається незмінною.

Цілком очевидним є те, що в умовах тенденції до зростання асоціальної поведінки поліцейських необхідно застосувати не тільки правові зміни в діяльності відповідних органів, а й заходи щодо вдосконалення правового виховання та підвищення рівня правової культури, прищеплення толерантності, етичних та моральних якостей, що спрямовані на подолання викривлень у їх професійній правосвідомості.

Необхідно зауважити, що в результаті проведеного дослідження визначено, що опитані жінки вважали, що сексуальне домагання на робочому місці – це поширене явище в Україні. За статистичними показниками, 23 % жінок вказали, що в ролі кривдника виступала особа, яка пов'язана з її місцем роботи. Зокрема, за даними дослідження, було зроблено висновок, що, не дивлячись на існування ряду спеціальних типових програми для кривдників, які вчиняють насильство, робота з ними практично не ведеться. Окрім того, не вистачає кваліфікованих фахівців, а також місць проведення програм для кривдників [205, с 24].

Науковці виділяють ряд механізмів психологічного захисту, тобто встановлення взаємовідповідності між особою та навколишнім середовищем, що дозволяє реалізувати особі власні потреби, пов'язані з фізичним та психологічним здоров'ям, водночас відповідаючи вимогам середовища [206, с.126].

На нашу думку, у пошуку механізму впроваджені заходи індивідуальної профілактики поведінки осіб, схильних до гендерно обумовленого насильства, важливе місце має вирішення проблеми, як ми вже зазначали, професійної деформації правосвідомості працівників поліції. При цьому, безперечно, у першу чергу зазначені заходи повинні будуватись на основі цілісного, комплексного, системного та індивідуального підходу до аналізу професійної правосвідомості поліцейських.

О. Кирбят'єв зазначає, що головними заходами, направленими на профілактику та мінімізацію професійної деформації працівників поліції, є дії, направлені на поглиблену професійну орієнтацію, відбір працівників за участю психологів, відповідна підготовка, створення загально-психологічного клімату. Учений зазначає три основні напрямки профілактики і попередження професійної деформації: адміністративно-організаційний, відновлювально-реабілітаційний та психолого-виховний [207, с. 208].

Наукові дослідження демонструють, що і чоловіки, і жінки прагнуть досягнути статусу професійної ідентичності, тобто, сам процес становлення особистості не залежить від гендерної приналежності, що стосується і професії правоохоронців. Зокрема, зазвичай спостерігається залежність від статі виконання соціальних функцій, у якій жінка переважно відіграє роль залежної від владно-етичного «чоловічого дискурсу». Водночас дослідження демонструють, що чоловіки здебільшого орієнтуються на здобуття знань, вникають у професійні особливості правоохоронної діяльності. Жінки здебільшого зосереджуються на юридичному засвідченні своєї професійної придатності [208, с. 115].

У науковій літературі визначають чинники, що попереджують професійну деформацію правоохоронця. До них відносяться спрямованість особистості, що полягає у високому рівні професійної підготовки працівника; моральне та естетичне виховання поліцейського, тобто формування етичних знань, моральних потреб, етичних понять, відповідних моральних ідеалів; наявність професійних особистісних якостей, таких як комунікабельність, волевиявлення, стійкість. Зокрема, завдяки адміністративно-організаційним, реабілітаційним та психологічно-виховним заходам можливо уникнути професійної деформації працівника правоохоронних органів [209, с. 401].

У тому випадку, якщо відбулись певні прояви гендерно обумовленого насильства щодо конкретного працівника, необхідно здійснювати діяльність із їх захисту і реабілітації, надання їм психологічної допомоги.

З метою профілактики проявів гендерно обумовленого насильства на робочому місці необхідно регулярно проводити дослідження, опитування з використанням соціологічних методів.

Варто зауважити, що практики не відкидають можливість застосування медіації в боротьбі з насильством. Оскільки зазначена проблема набула широкого характеру, вона повинна мати комплексний підхід й для боротьби з нею [210].

Державним стандартом соціальної послуги посередництва (медіації), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 17.08.2016 № 892, визначено, що соціальна послуга в частині проведення медіації не застосовується між потерпілою особою та особою, яка вчинила правопорушення або злочин, у випадках насильства у сім'ї, торгівлі людьми, жорстокого поводження з дітьми [211].

У положеннях статті 48 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами визначена пряма заборона сторони вживати необхідні законодавчі або інші заходи для заборони на обов'язкові альтернативні процеси з

вирішення спорів, у тому числі посередництво та примирення, стосовно всіх форм насильства, які визначаються положеннями вказаної Конвенції.

Звичайно, проведене нами дослідження дає можливість вважати, що насильство, що проявляється у вигляді сексуальних чи інших дій, які спрямовані, в основному, проти волі особи, що здійснюється із застосуванням тривалого фізичного, морального тиску у вигляді агресивних жестів, нанесення побоїв, погроз з метою схилити жертву до небажаних дій, не підлягає жодним медіаторським діям й повинно бути суворо покарано.

Разом з тим, на нашу думку, існують випадки, коли прояви гендерно обумовленого насильства ґрунтуються на ворожому ставленні до особи у зв'язку з статевою приналежністю, наприклад, якщо жінка працює в чоловічому колективі і зазнає негативних висловлювань з боку чоловіків, що мають прояви гендерного мобінгу, проте не мають тяжких наслідків і вчиняються вперше конкретною особою, можливо вирішити за допомогою медіації.

Слушно зазначає Н. Турман, посилаючись на статтю 469 КПК України, що між потерпілим і підозрюваним чи обвинуваченим може укладатись угода про примирення у провадженні щодо кримінальних проступків, злочинів невеликої чи середньої тяжкості та в кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення. Тобто, фактично потерпіла особа на власний розсуд, з урахуванням наслідків отримала право самостійно вирішувати можливість притягнення винної особи до відповідальності [212, с. 278].

Що стосується спеціальних нормативно-правових актів, що повинні забезпечувати захист від гендерно обумовленого насильства, слід також пам'ятати про можливе зловживання законами особами, які роблять вигляд, що стали жертвою такого виду насильства. Отже, очевидною є необхідність в індивідуальних превентивних заходах та врахування кожної окремої ситуації.

Слушно зазначають А. Ю. Ткачук, Є. Р. Чернова, що медіація не може бути як альтернатива системи правосуддя, а повинна діяти як єдина система [213, с. 649].

У 2020 році було прийнято законопроект «Про медіацію», положення якого визначають, що медіацію може застосовувати у будь-яких конфліктах (спорах), що виникають у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносинах, а також кримінальних провадженнях під час укладання угод про примирення між потерпілим та підозрюваним, обвинуваченим та в інших сферах суспільних відносин [214].

В. Фрич та О. Комарницька вказують, що важливо при медіаційному вирішенні спорів необхідно чітко визначити категорію, яку можна ефективно вирішити таким способом до моменту внесення відомостей про кримінальне правопорушення до Єдиного реєстру досудових розслідувань або до направлення повідомлення про підозру. Учені вважають, що застосування медіації в національному законодавстві допоможе уникнути фінансових витрат та запобігатиме новим злочинам [215, с. 28].

Відтак у положеннях Рекомендацій №R (99) 19 Комітету Міністрів державам – членам Ради, які зацікавлені в організації медіації у кримінальних справах, прийнятій Комітетом Міністрів Ради Європи від 15.09.1999, використання медіації у кримінальних справах визначається як добровільна гнучка процедура, альтернативна судовому розгляду, метою якої є вирішення проблеми шляхом вибачень та відшкодування шкоди правопорушником [216].

Необхідно мати на увазі, що медіаторську техніку можна застосовувати до особи лише на початкових стадіях проявів схильності особи гендерного мобінгу. Робота медіатора разом із психологом може дати ефективний результат у профілактиці та попередженні подібних дій з боку порушника.

Таким чином, ураховуючи зазначене, умовами застосування медіації у випадках гендерно обумовленого насильства у вигляді гендерного мобінгу є:

1. Наявність вербальних, психологічних проявів мобінгу з боку винної особи по відношенню до жертви, на підставі гендерної ознаки.
2. Відсутність тяжких наслідків (фізичне ушкодження, тяжкі психологічні розлади, моральні страждання).
3. Згода потерпілої особи на застосування медіації.
4. Учинення мобінгу винною особою вперше.
5. Визнання та каяття особою щодо своїх неправомірних дій, публічне вибачення.

У свою чергу, використання медіацій у вищезазначених випадках дозволить вирішити ряд існуючих проблем. По-перше, швидке вирішення конфлікту, на підставі чого виникли неприязливі відносини. По-друге, гендерне виховання особи, роз'яснення наслідків гендерної дискримінації, пояснення можливості притягнення до відповідальності у випадку подальших неправомірних дій. По-третє, забезпечення подальшої роботи особи на робочому місці без проявів гендерного мобінгу з боку колег. По-четверте, швидка та ефективна профілактика проявів гендерного мобінгу в правоохоронних органах.

Окрім зазначеного, у науковій літературі вчені висловлюють різні пропозиції щодо вжиття заходів, направлених на боротьбу та недопущення мобінгу на робочому місці. Так, пропонується реєструвати конкретні випадки мобінгу, проводити роботу керівника з колективом, зменшувати психологічний вплив, індивідуальну та групову психологічно-корекційну роботу з працівниками, створити умови, щоб кожен працівник міг оскаржити дії посадових осіб [217].

З метою попередження випадків учинення насильства, державою прийнято нормативно-правові акти, якими передбачено заходи, направлені на боротьбу з домашнім насильством. Так, законами України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено так звані програми для кривдників, якими передбачено комплекс заходів, направлених на

переформування у кривдника психологічної моделі, переосмислення ролей чоловіків та жінок у суспільстві.

Важливим досягненням було визначення в законодавстві можливості застосування обмежувального припису стосовно кривдника, тобто, заходу тимчасового обмеження прав чи накладення обов'язків на кривдника, спрямований на забезпечення безпеки постраждалої особи, визначеного судом.

У випадку вчинення особою дій, передбачених статтею 173-2 КУпАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування», а також у межах судового розгляду кримінальних справ щодо вчинення злочинів, пов'язаних з домашнім насильством, кривдник за рішенням суду може бути направлений на проходження відповідної програми для кривдників на строк від трьох місяців до одного року.

Ураховуючи той факт, що з особами, які здійснюють домашнє насилля ведуть роботу працівники органів Національної поліції, то виникає питання, на кого покладатиметься непросте завдання щодо проведення профілактичної роботи з особами, які здійснюють гендерно обумовлене насилля в цій же системі.

Зазвичай, виходячи із норм чинного законодавства та Дисциплінарного статуту Національної поліції України, сприяння та створення належного стану морально-психологічного клімату в колективі, вчасне реагування на виникнення конфліктів між працівниками покладається на керівника відповідного підрозділу [218].

У 2019 році Міністерством внутрішніх справ України затверджено Порядок організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Зазначений Порядок визначає основні завдання та функції

системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів, які навчаються із специфічними умовами навчання у відповідних закладах вищої освіти, осіб, які здійснюють підготовку поліцейських. Окрім того, порядок визначає функції психологів, що полягають у здійсненні діагностики та профілактичних заходів із поліцейськими, курсантами, здійсненні психологічного супроводження оперативних заходів та слідчих дій, а також організують роботу з особами, які потребують психологічної підтримки та допомоги [219].

Необхідно відзначити щодо здійснення індивідуального психологічного консультування працівників поліції та членів їх сімей у випадку наявної їх згоди, що передбачено зазначеним Порядком, під час розв'язання їх психологічних та сімейних проблем та вирішення конфліктів.

Ураховуючи те, що правоохоронні органи не можуть безпідставно втручатись у сімейне життя жодної особи, такий підхід, на нашу думку, дозволить оперативно реагувати на прояви сімейного насильства та вести відповідну профілактичну роботу. Основним бар'єром у таких випадках буде наявність згоди як працівника, так і членів його родини, що ускладнить роботу психологів, оскільки, зазвичай, працівники неохоче розповідають про свої сімейні проблем.

Відштовхуючись від положень зазначеного вище Порядку, необхідно зазначити, що його положення розповсюджується не лише на осіб, які працюють у поліції, або навчаються у відповідних закладах вищої освіти, але й на кандидатів на службу до Національної поліції України, що, на нашу думку, є дуже важливим під час здійснення кадрового забезпечення у відповідних структурних підрозділах органів внутрішніх справ.

Кандидати на службу до поліції проходять відповідну лікарську експертизу, що регулюється Положенням про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС, затвердженим наказом Міністерства внутрішніх справ України від 03.04.2017 № 285. Військово-лікарська комісія проводить лікарську експертизу не лише з кандидатами на службу, а й з

поліцейським і колишнім поліцейським, особами, які готуються до вступу до закладів вищої освіти або які є здобувачами вищої освіти [220].

Зокрема, не дивлячись на суттєвий крок у системі психологічного забезпечення працівників органів поліції та відповідних навчальних закладів, поза увагою залишається питання профілактики гендерно обумовленого насильства. Відтак зазначені вище нормативно-правові акти не регламентують зазначених питань.

З метою вирішення вказаної проблеми, у першу чергу, важливим індивідуальним заходом, направленим на попередження гендерно обумовленого насильства, є перевірка працівників поліції на можливість здійснення ними насильства в сім'ї.

Відтак насильство щодо партнера нерідко трапляється в сім'ях співробітників системи органів внутрішніх справ. Статистичні показники демонструють, що в 48,1% випадках у родинах правоохоронців має місце психологічне насильство щодо жінки, а 38,5% жінок зазнавали різних його проявів упродовж свого подружнього життя. Іншою, не менш поширеною формою прояву насильства, є економічне насильство: 29,5% жінок та 17,6% чоловіків. 16,8% жінок зазнали фізичного насильства з боку партнера, а 10,3% чоловіків зазначили, що скоювали фізичне насильство. Респонденти також повідомляли про примусові подружні сексуальні контакти 10,9% жінок та 3,4% чоловіків [136, с. 45].

Існуюча міжнародна судова практика, що склалась під час притягнення до відповідальності за вчинення насильницьких дій осіб, які були або є працівниками правоохоронних органів, свідчить про те, що прояв гендерно обумовленого насильства не має національності та територіальних меж, а також сфер діяльності.

У справі «Еремія та ін. проти Республіки Молдова» співробітник поліції жорстоко поведився зі своєю колишньою дружиною в присутності їх дочок-підлітків, б'ючи й ображаючи її і завдаючи їй і дочкам стрес і душевні страждання. Незважаючи на те, що суд видав охоронний ордер щодо

насильника, відповідно до якого він повинен був звільнити сімейне житло, а також не мав права вступати в контакт із заявницями, чоловік продовжував піддавати фізичному насильству жінку (першу заявницю) і словесному і психологічному насильству - дочок. Найгіршим є той факт, що кримінальне слідство за фактами поведінки чоловіка було призупинено місцевою прокуратурою на тій підставі, що чоловік «не вчинив серйозного злочину», не зловживав наркотиками і алкоголем, що в нього на утриманні перебувало троє неповнолітніх, він користувався повагою на роботі і в суспільстві і не ніс небезпеки для суспільства.

Європейський суд з прав людини визначив, що відбулося порушення статті 3 Конвенції, що визначає заборону на нелюдське чи таке, що принижує гідність, поводження, стосовно першої заявниці через те, що попри те, що було відомо про жорстоке поводження, органи державної влади не змогли вжити ефективних заходів стосовно її чоловіка та захистити її від продовження домашнього насильства. Суд також ухвалив, що відбулося порушення статті 14 Конвенції, що передбачає заборону дискримінації в сукупності зі статтею 3, оскільки органи державної влади не застосували та зволікали із застосуванням протидії насильству проти жінки, що призвело до багаторазового, по суті, сприяння такому насильству та відобразило дискримінаційне ставлення до неї як жінки. Судом було зроблено висновок, що органи державної влади не в повному обсязі оцінили серйозність та масштаб проблеми домашнього насильства в Республіці Молдова та його дискримінаційних наслідків для жінок [221].

Факт учинення домашнього насильства особою, яка претендує на посаду в правоохоронних органах, повинен перевірятись та, у випадку підтвердження, бути підставою для відмови такій особі в прийнятті на службу до відповідних органів.

Перевіркою відсутності в особи випадків учинення насильства повинна займатись відповідна комісія, яка була б наділена правом проводити відповідні опитування членів сім'ї, сусідів, вести облік осіб, які притягались

до відповідальності за вчинення гендерно обумовлене насильства чи то в сім'ї, чи на робочому місці.

Варто зазначити, що вчинення поліцейським гендерно обумовленого насильства не повинно мати строків позовної давності.

При наданні послуг з психологічного супроводу порушників можуть залучати громадські об'єднання і некомерційні організації, що здійснюють діяльність у сфері профілактики та боротьби з гендерним насильством, благодійні та релігійні організації.

З 2016 року діють спеціальні заходи щодо укріплення службової дисципліни в органах та підрозділах Національної поліції України, затверджені наказом Національної поліції України від 23.09.2016 №920. Положення зазначених заходів чітко визначають можливість проведення службового розслідування щодо поліцейського й випадку звернення особи із заявою про вчинення ним насильницьких дій.

Варто звернути увагу, що підпунктом 12 пункту 3 визначено, що керівники повинні під час проведення співбесід з особами, які претендують на навчання у відповідних вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання або які здійснюють підготовку поліцейських, для подальшого проходження служби в поліції враховувати спосіб життя кандидата, перевіряти найближче оточення, особливу увагу звертати на дослідження умов формування їх особистості, визначати чи може особа конструктивно вирішувати конфліктні ситуації [222].

До зазначених заходів варто додати перевірку на наявність схильності особи до вчинення насильства.

З урахуванням зазначеного пропонуємо внести зміни до статті 50 Закону України «Про Національну поліцію», указавши, що «громадяни України, які виявили бажання вступити на службу, або зайняти керівну посаду, або були переведені, переміщені з однієї на іншу посаду в поліції, повинні пройти перевірку щодо відсутності факту вчинення ними домашнього насильства».

У свою чергу, до вказаного Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, у пункті 7 Розділу I доповнити підпунктом, визначивши, що до завдань системи психологічного забезпечення також належить гендерне виховання.

Під гендерним вихованням варто розуміти процес, направлений на розширення уявлення особи щодо маскулітності та фемінітності, ролі чоловіків та жінок, гендерних цінностей, що підвищує гендерну самосвідомість особистості та формує форми гендерної поведінки.

Питання гендерного виховання повинні визначатись відповідними програмами. Як ми зазначали в попередньому підрозділі, відповідні програми потрібно розробити й для попередження вчинення насильства працівниками поліції, оскільки вона повинна бути розроблена з урахуванням специфіки роботи останніх, психологічного навантаження та індивідуальних особливостей професії поліцейського.

Водночас, необхідно розробити критерії психологічної придатності до служби в основних видах діяльності, з урахуванням особливостей кожної сфери, оскільки оперативно-розшукова, адміністративно-наглядова, охоронна, пенітенціарна діяльність у спеціальних підрозділах має різні психологічні та професійні вимоги до співробітників.

Так, у результаті проведеного нами опитування респонденти зазначали щодо заходів, необхідних для попередження вчинення сексуальних домагань на робочому місці.

Згідно з попередніми дослідженнями, потерпілі від сексуальних домагань вживають заходів обережності для захисту від віктимізації або ж вчинення подальшого насильства. Найпоширенішим способом, який обрали респонденти, стали такі заходи: дисциплінарна відповідальність – 40,6%, введення інструкції щодо подачі скарг – 34,2 % , прецеденти для притягнення

до відповідальності –25,8 %, просвітницькі заходи –20 % , навчальні програми – 18,3 %, онлайн-тренінги-15,7 %. Рис. 1

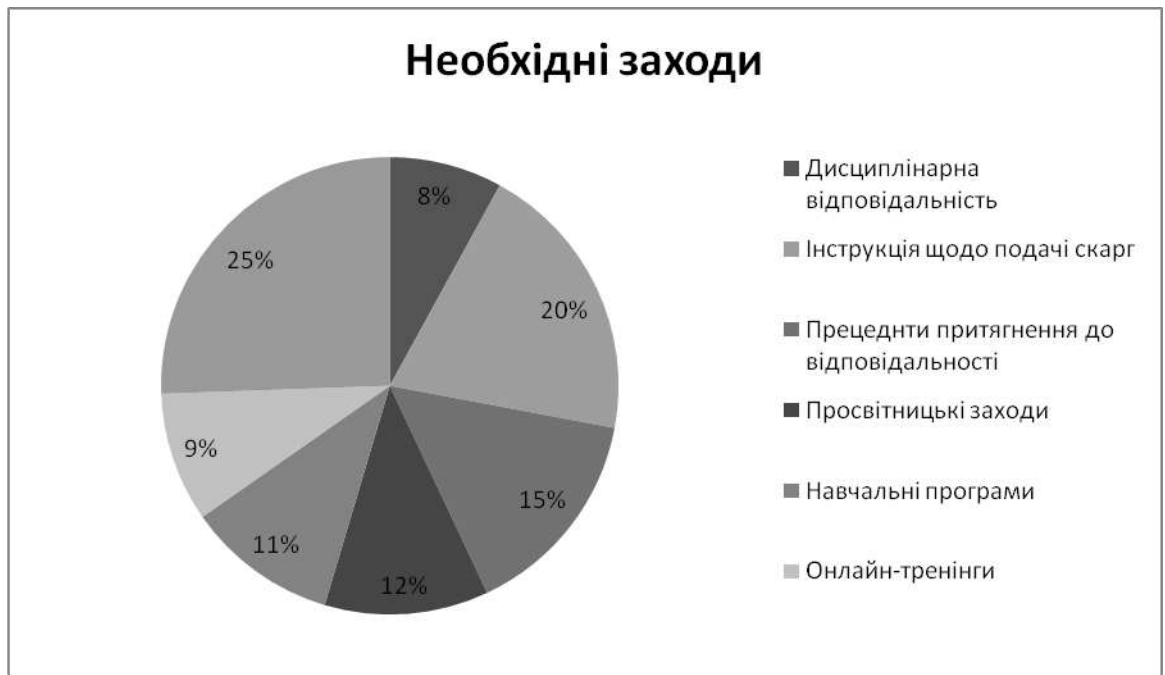


Рис 1 (розроблено автором)

Що стосується інших заходів, то як жінки, так і чоловіки зазначили про необхідність введення сексуальної освіти та вжиття всіх можливих заходів з просвітницькою метою. Мова йде про необхідність піднімати самооцінку, розвивати соціальні навички спілкування, формувати високий рівень професіоналізму.

Інша частина наголошувала на необхідності покарання у вигляді притягнення до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення. 2% опитуваних зазначили, що їм взагалі не відомо про такі заходи.

Результати дослідження демонструють, що чинні законодавчі положення не забезпечують ефективного захисту від насильницьких дій. Невисокий відсоток осіб, яким відомо поняття «гендерно обумовлене насильство», свідчить про необхідність проведення інформаційних кампаній на робочих місцях.

Усі працівники повинні бути ознайомлені з процедурою інформування або подачі скарги уповноваженим особам у разі виникнення фактів гендерно обумовленого насильства.

Формування професіоналізму є ефективним способом усунення гендерного мобінгу, оскільки таку проблему можливо усунути й звільненням, а що стосується профілактики гендерно обумовленого насильства, то підхід має бути комплексним та враховувати ряд індивідуальних психологічних особливостей особи.

На нашу думку, зазначені заходи також повинні бути визначені в положеннях Закону України «Про Національну поліцію».

Загалом 80,5% чоловіків і 94,3% жінок з-поміж опитаних правоохоронців підтримують необхідність прийняття закону, який визнавав би злочином неправомірну поведінку сексуального характеру або сексуальні домагання в громадських місцях. Також 58,0% чоловіків та 68,2% жінок переконані, що законодавство про домашнє насильство не гарантує потерпілим достатнього захисту. Чоловіки частіше, ніж жінки (48,0% проти 36,8%) вважають, що законодавство дає змогу жінці надто легко звинуватити чоловіка в насильстві.

Робота у всіх підрозділах повинна виконуватися таким чином, щоб не впливала на психологічне здоров'я поліцейського. Необхідно, щоб законодавець покладав на роботодавця обов'язок запобігати прояву будь-яким видам гендерно обумовленого насильства.

У випадку втручання інших осіб (наприклад, у випадку домашнього насильства, такими особами є представники правоохоронних органів) насильник повинен усвідомити, що його поведінка виходить за межі дозволеного й підлягає покаранню. Головною метою втручання є демонстрація винній особі серйозності ситуації, сприяння у винуватця зменшення почуття безкарності, а також надання можливості жертві відчувати, що на її боці держава та закон [223, с. 283].

Для силових органів інтеграція гендерних аспектів є фундаментальним фактором для захисту прав на робочому місці та підвищення ефективності службової діяльності та дотримання верховенства права. Це тому, що досягнення гендерної рівності в кінцевому рахунку запобігає насильству,

захищає права всіх людей і дає можливість кожному зробити свій внесок значущим для суспільного життя.

3.3. Правовий та психологічний захист осіб, постраждалих від гендерно обумовленого насильства

Не дивлячись на ряд наукових досліджень проблеми гендерно обумовленого насильства вітчизняних і зарубіжних дослідників, конкретних програм, спрямованих на попередження даного феномену, увага психологів та правників більшою мірою зосереджена на допомозі жертвам насильства та захисту вже порушених прав. Тобто, переважно робота спрямована на реабілітацію потерпілих.

На нашу думку, втручання у вже існуючу проблему є недостатньо ефективним. Рання профілактика могла б допомогти запобігти не тільки серйозним наслідкам гендерно обумовленого насильства, а й дозволила б сфокусувати увагу на передумовах учинення такого виду насильства.

Незважаючи на велику кількість статей, оглядів, монографій і посібників у сфері психології, у яких містяться поради щодо того, як поводитися тим, хто став жертвою домашнього насильства, систематизованої теорії щодо захисту від насильства жертв-поліцейських ще не склалося. Не дивлячись на існуючі механізми захисту прав особистості від домашнього насильства, питання про захист жертв від гендерно обумовленого насильства в силових структурах є проблемним питанням та не врегульованим у чинному законодавстві. Не визначений алгоритм дій потерпілого поліцейського: куди звернутись, у якій формі, де отримати допомогу, якими будуть наслідки звернення?

Застосування заборонного та обмежувального припису, про які йдеться в КК України та КУпАП, по суті обмежує контакт кривдника з потерпілою собою шляхом зобов'язань звільнити місце проживання або заборони відвідувати чи наближатись до нього, чи в будь-який інший спосіб контактувати з жертвою. Суттєвим є віднесення до юрисдикції суду застосування обмежувального припису стосовно особи, яка вчинила домашнє насильство або насильство за ознакою статі, що регламентується положеннями глави 13 «Розгляд судом справ про видачу і продовження

обмежувального припису» розділу IV Цивільного процесуального кодексу України, статтею 25 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», статтею 21-5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Однак, аналізуючи судові рішення, що містяться в Єдиному державному реєстрі судових рішень, жодного не було прийнято щодо застосування обмежувального припису стосовно працівника або керівника правоохоронної установи щодо домагань на робочому місці чи гендерного мобінгу, чи будь-якого іншого прояву гендерно обумовленого насильства.

За період з 2015 по 2021 роки в зазначеному реєстрі судових рішень було лише 13 рішень, де спір прямо чи опосередковано був пов'язаний із сексуальними домаганнями на робочому місці. Переважна більшість стосувалась розгляду справ, пов'язаних із домашнім насильством, зокрема, лише одна стосувалась притягнення працівників поліції до відповідальності за неправомірні дії у вигляді погроз сексуального характеру, принижувань жіночої гідності з погрозами згвалтувати (справа № 440/2305/19).

Відсутність судової практики не свідчить про відсутність зазначених видів насильства, оскільки проведене нами дослідження демонструє іншу статистику в цій сфері. Таким чином, можна говорити про те, що випадки гендерно обумовленого насильства не стають предметом судових справ у зв'язку з наявністю ряду причин, у тому числі пов'язаних із відсутністю нормативно-правового регулювання механізму притягнення винних осіб до відповідальності. Більше того, положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» практично не застосовуються судами під час вирішення справ, пов'язаних із сексуальними домаганнями, як і норми Європейської соціальної хартії, що передбачає право на гідне ставлення на роботі.

Варто звернути увагу, що застосування судових захисних приписів за аналогією до працівників поліції, винних у гендерно обумовленому насильстві, видається складним та неефективним, оскільки, жертва вимушена

контактувати з кривдником під час здійснення своїх трудових функцій, а кривдник може проявляти більшу агресію з метою помсти. Зазначене, фактично, не залишить вибору потерпілій особі, крім звільнення, що жодним чином не усуває проблему гендерно обумовленого насильства.

На цю ж проблему звертає увагу Т. В. Миронюк, яка зазначає, що основною проблемою у сфері гендерного насильства в Україні є те, що насильника не можна ізолювати від жертви [184, с. 127].

Таким чином, установлення відповідальності за домашнє насильство, насильство за ознакою статі, визначені чинним законодавством є недостатнім для викорінення гендерно обумовленого насильства та захисту прав потерпілих від інших його проявів. Потрібен окремий механізм для притягнення винних осіб, які вчинили гендерно обумовлене насильство в органах поліції.

У широкому розумінні доступ до правосуддя для осіб, які стали жертвами гендерно обумовленого насильства, означає, що держава повинна вжити цілий ряд заходів, у тому числі, внесення змін до законодавства, з метою гарантування, що прояви насильства належним чином визначені як злочини та передбачають належну процедуру розслідування, переслідування та доступу до ефективних засобів правового захисту та відшкодування шкоди.

На питання чи достатньо проводяться попереджувальні заходи опитані працівники, курсанти, поліцейські визначили, що взагалі не знають які заходи проводяться в цьому напрямку –31 %, підтвердили той факт, що недостатньо – 15 % та лише половина опитаних – 54 % зазначили, що достатньо. Рис.2

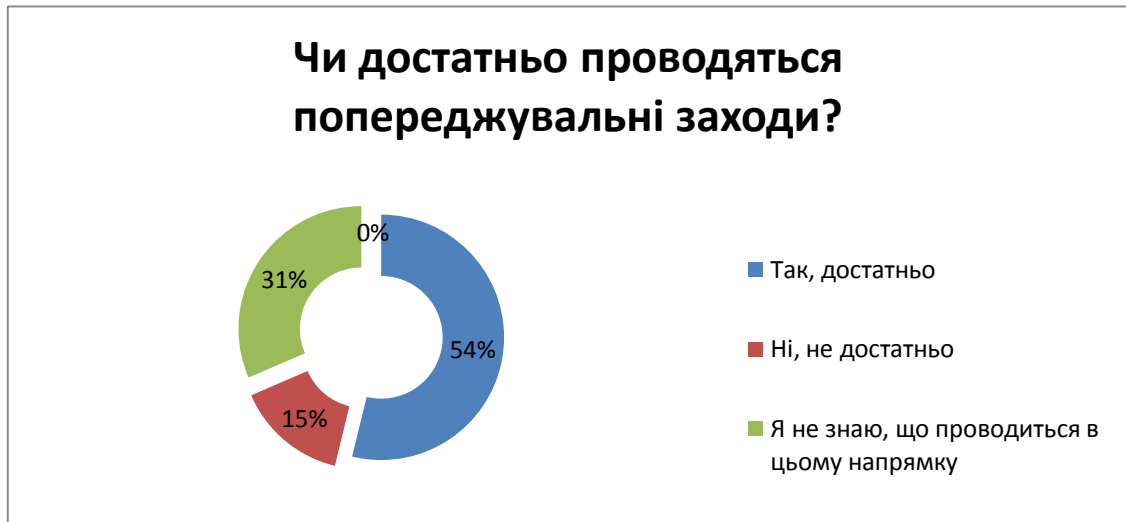


Рис.2 (розроблено автором)

Жертвою гендерного насильства може стати особа незалежно від статі. Не дивлячись на те, що чоловік може бути не тільки суб'єктом, а й об'єктом гендерного насильства, проблема сексуального насильства над чоловіками в сучасному суспільстві практично не обговорюється. У зв'язку з цим існує велика вірогідність, що показники жертв гендерно обумовленого насильства є більшими, ніж нам відомо. Незважаючи на те, що таким випадкам приділяється мало уваги в науковій літературі, проблема все ж існує. У попередньому розділі ми визначили, що основною підставою неповідомлення чоловіків про вчинення над ними насильства є стереотипи, що склались у суспільстві у зв'язку із ролевою участю чоловіка в суспільстві.

Проте агресія в жінок щодо чоловіків може приймати серйозний психологічний характер та проявлятися у вигляді глузувань, скептизму, фізичному та сексуальному насильстві. Зазначена форма поведінки стосується й жінки-керівника, у діях якої можуть проявлятися сексуальні домагання на робочому місці.

Доцільним, на нашу думку, з метою подолання чоловіками, які стали жертвою гендерно обумовленого насильства, психологічного бар'єру щодо повідомлення про факт учинення насильства, є створення екстреної лінії для чоловіків.

Незавжди однозначним є ставлення жінок до різних проявів насильства. У рамках проведеного опитування ОБСЄ учасниці зазначили, що вважають психологічне насильство нормальним явищем, більше того, 26% жінок вказали, що домашнє насильство є особистою справою, інша частина зауважила, що почуття сорому є суттєвим бар'єром для того, щоб повідомити про насильство. Тобто, як свідчать експерти, у суспільстві виникла певна толерантність до насильства [205, с. 61].

П. В. Макаренко, В. В. Доценко зазначають, що в результаті нерівного розподілу влади між жертвою та агресором між ними виникає травматичний зв'язок. У результаті домінуючої ролі агресора, який має владу і поперемінно переслідує, залякує жертву, в останньої формується сильна емоційна залежність. Зазначені відносини, як указують вчені, мають дві особливі ознаки: дисбаланс влади і переривчастий характер насильства. Чим більший дисбаланс влади, тим більше людина, яка підпорядковується, буде проявляти суб'єктивне відчуття залежності від «могутнього» агресора. Водночас в агресора буде формуватися відчуття власної значимості та всемогутності. Необхідно погодитись з твердженням, що періодичне фізичне насильство із застосуванням актів примирення і винагороди посилює ефект травматичного зв'язку. Зазначене чітко прослідковується в ситуації гендерного насильства, коли прояв каяття викликає позитивну асоціацію, якої необхідно досягти, і яка в результаті постійного періодичного повторення стає все більш бажаною і посилює травматичний зв'язок [224, с.103].

У контексті даної проблеми і в продовження психологічного аналізу жертв гендерно обумовленого насильства варто звернутись до поняття «віктимна поведінка», що може розглядатись як сукупність властивостей об'єкта насильства, обумовленого комплексом соціальних, психологічних і біофізичних умов, що сприяють дезадаптивному стилю реагування, що приводить до шкоди для його психічно-емоційного або фізичного здоров'я та його оточення.

Передумовами віктимності можуть бути як соціальні так і біологічні чинники. Відтак, Л.О. Шевченко зазначає, що саме в період гормональної перебудови організму відбувається порушення біологічних процесів збудження та гальмування в центральній нервовій системі. Особа стає конфліктною, агресивною, тривожною, дратівливою. Чоловіки схильні переважно до прояву агресивних фізичних дій, а жінки зазвичай схиляються до проявів вербальної агресії. Тобто, переважно агресія чоловіків та жінок різниться, виконуючи різні функції, тобто в чоловіків – інструментальна, а у жінок – експресивна. Конфліктне поводження разом з агресивністю та дратівливістю, не сприймається оточенням та викликає реальну ворожість, що може сприяти віктимізації особи [225, с. 1060].

Варто зазначити, що в деяких випадках поведінка жертви певним чином може спричинити відповідну реакцію кривдника. Існує ряд випадків, коли поведінка потерпілої особи може слугувати підставою для вчинення неправомірних дій. Наприклад, протиправні або аморальні дії потерпілої особи, що проявляються у грубому поводженні, провокації, натяках [226, с. 92].

Такої ж думки притримується В.Л. Давиденко, зазначаючи, що поведінка жертви може привести до такого психологічного стану злочинця, при якому останній втрачає контроль за своєю поведінкою, не усвідомлюючи її характер, учиняє насильницький злочин. Учена визначає три види ситуацій, що передують учиненню злочину. У першій ситуації дії потерпілого мають провокуючий характер, що стає приводом для дій порушника, мається на увазі протиправна або аморальна поведінка. У другій ситуації дії потерпілого характеризуються необережністю. І в третій ситуації потерпілий діє правомірно та намагається противитись поведінці злочинця, що викликає в останнього бажання подолати цей супротив у злочинний спосіб [227, с. 142].

К. О. Кальницька зазначає, що особливості індивідуальної роботи з жінками, які стали жертвами домашнього насильства, у першу чергу є проведення консультації, метою яких є гармонізація особистості. Важливо

акцентувати увагу потерпілої на позитивних якостях постраждалої, визначити її позитивні характеристики. Доброзичлива увага, нейтралітет, чесність та незасудження, емпатія – головні принципи індивідуальної роботи з потерпілою від насильства [228, с. 144].

Н.В. Маркова зазначає, що у випадку сильної психологічної травми в жертви в результаті насильства реабілітація займає тривалий час. Відтак, застосування посттравматичної інтервенції дозволить створити сприятливі умови для вираження почуттів, у результаті відтворення травмуючих спогадів особі вдасться чітко визначити проблему та отримати здатність сприймати себе і травматичне переживання [229, с. 117].

У результаті певних подій та процесів у людини може виникати психологічна травма, якщо така подія включає об'єктивну або суб'єктивну загрозу життю або фізичної, або ж її психічної цілісності. Зрозуміти психологічну травму, як зазначає Н. В. Оніщенко, можна лише якщо розглядати її як фізіологічний і психологічний процес переживання травмуючої події, що протікає в певних соціальних умовах [230, с. 229].

Травматичними ситуаціями визначають екстремально критичні події, що здійснюють потужний негативний вплив, обставини загрози, у результаті яких у людини виникає необхідність проявляти екстраординарні зусилля з метою подолання наслідків впливу [231, с 262].

У результаті отриманої психологічної травми особа може взагалі відмовитись від служби в силових структурах. У результаті відчуття страху про можливе повторення неправомірних дій з боку інших осіб та втрати довіри до оточуючих знизиться трудова здатність особи, що суттєво позначиться на її службі.

З огляду на зазначене, робота психолога з потерпілою особою повинна починатись з аналізу події, яка його травмувала. Основними завданнями психологів є встановити взаємодію з потерпілою особою, яка постраждала від гендерного насильства, надати алгоритми комунікації, що знизить ймовірність повторної травматизації потерпілих.

Фахівці, які надають допомогу постраждалим, повинні керуватися такими принципами, як відсутність дискримінації, тобто, належна допомога повинна надаватись незалежно від статі, віку чи займаної посади. Водночас, повинно бути дотримано принципу збереження конфіденційності, що означає, що ніхто, крім уповноважених фахівців та психологів, не має доступу до інформації без дозволу постраждалих.

Безумовно, важливо також не нав'язувати позицію неправомірності з приводу того, що сталася з потерпілою особою. Психолог повинен пояснити, що дії, які відбулись або відбуваються, не є прийнятними і мають ознаки неправомірних, але не визначати ступінь тяжкості і наслідків події, надаючи особі самотійно висловити своє ставлення. Таким чином, вдасться уникнути подальшої травматизації особи.

Розмова з потерпілою особою повинна бути налаштована таким чином, щоб у неї не виникло відчуття важкого сорому і провини за те, що сталося, образи та негативного ставлення до себе.

Окрім роботи з психологом, потерпілі від гендерно обумовленого насильства повинні бути захищені законом. Його застосування повинно бути ефективним та створювати чіткий механізм реагування та покарання винних осіб.

Особливо гостро сьогодні постає питання щодо захисту прав осіб, які стали жертвою гендерно обумовленого насильства. Як свідчать результати дослідження, ефективність судового захисту в зазначеній категорії справ є сумнівною. У науковій літературі визначається, що справи з трудових спорів на підставі гендерної ознаки та справи про сексуальні домагання мають найнижчий показник щодо ефективності судового захисту (15-20 %) [232, с. 223].

Відповідно до міжнародного законодавства про права людини особи, кожна особа, має право на ефективні засоби правового захисту та відшкодування шкоди, яку вони зазнали.

На початку 2021 року Верховною Радою України прийнято в першому читанні проєкт Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі. Метою прийняття зазначеного проєкту стало те, що судами було винесено 44 091 рішення про накладення адміністративного стягнення у вигляді штрафу, що складає більше 87% від загальної кількості накладених стягнень за вчинення домашнього насильства. Менш поширеним покаранням є громадські роботи – 4 859 (9,6%), у 3% - здійснюється адміністративний арешт, однак, зазначені санкції на практиці не виявились ефективними. Відтак призначені штрафи для порушників виплачуються із сімейного бюджету, створюючи негативні майнові умови для сім'ї.

Слушним є положення щодо адміністративного стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, які полягають у виконанні особою, яка вчинила адміністративне правопорушення, оплачуваних робіт. Тобто, порушник, окрім несення покарання, покращить фінансовий стан постраждалої особи і її родини.

Не можна не відзначити, що вказаним проєктом вирішено питання про можливість притягнення до відповідальності військовослужбовців, поліцейських та інших осіб, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів та які не несуть відповідальності за загальними правилами КУпАП. Відтак у запропонованій редакції проєкту положення статті 15 КУпАП пропонується викласти таким чином, щоб визначити домашнє насильство та насильство за ознакою статі як правопорушення, відповідальність за які військовослужбовці, поліцейські та інші особи, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, несуть на загальних підставах, передбачених КУпАП [233].

Правові засоби захисту постраждалих від гендерно обумовленого насильства існують лише настільки, наскільки певні дії процесу насильства

можуть бути визнані загальними протиправними, наприклад такі, як домашнє або сексуальне насильство, що визначається кримінальним законодавством.

Найбільш типові дії гендерно обумовленого насильства, як нами зазначалось у ході дослідження, мають ряд інших характерних проявів, тим самим позбавляючи правового захисту, доступного для потерпілої особи.

Важливо вжити всіх можливих зусиль у рамках системи здійснення правосуддя для поліпшення судового розгляду справ, пов'язаних з гендерно обумовленим насильством і поводження з жертвами, коли вони звертаються з метою судового захисту. Зокрема, актуальним питанням у сучасних умовах є підготовка національних діагностичних досліджень, які вивчають як внутрішні системи здійснення правосуддя під час розгляду справ про гендерно обумовлене насильство, так і створення спеціальних структурних підрозділів у прокуратурі та поліції для вирішення конкретних гендерних питань. Необхідністю є створення спеціальних гендерних програм для навчання співробітників системи правосуддя, прокуратури, поліції та адвокатури.

Варто зазначити, що в Україні відсутні суди, спеціалізація яких безпосередньо пов'язувалась з питаннями гендерну та гендерно обумовленого насильства.

Зокрема, як свідчить міжнародний досвід, практика роботи таких спеціальних судів є вдалим способом швидкого та ефективного способу захисту прав потерпілих.

Так, наприклад, у Німеччині діють трудові суди, у яких розглядаються справи, що стосуються питань гендерної дискримінації. У Франції розгляд трудових спорів, що виникають на ґрунті гендерної дискримінації, розглядається такими судовими інстанціями: радою прюдомів (бездоганно чесних людей), Апеляційним судом у судовому окрузі Франції (палата із соціальних питань), Касаційним судом Франції (палата із соціальних питань) [234, с. 169].

Таким чином, специфіка гендерних проблем повинна бути обов'язково врахована в системі роботи судової гілки влади. З метою справедливого судочинства повинні бути враховані всі особливості гендерно обумовленого насильства як соціального та правового явища. Зазначене є підставою для додаткової професійної підготовки суддів за відповідним напрямком, включення питань гендерно обумовленого насильства до програм Національної школи суддів України та для перевірки Вищою кваліфікаційною комісією суддів України наявності знань у зазначеній сфері.

Інформація з покроковою інструкцією, що містить роз'яснення жертвам насильства про те, як і куди можна звернутися для захисту себе і своїх близьких, а також зразки документів, повинні бути розміщені на офіційних сайтах судів.

Необхідно звернути увагу, що в березні 2020 року Кабінетом Міністрів України було внесено проєкт Закону «Про відшкодування шкоди потерпілим від насильницьких кримінальних правопорушень» [235].

Метою прийняття зазначеного Закону є справедлива сатисфакція для осіб, які стали жертвами насильницьких кримінальних правопорушень. Ураховуючи той факт, що наявність обвинувального вироку та рішення про задоволення цивільного позову незавжди гарантує особі, що вона отримає належне відшкодування шкоди. Під насильницьким кримінальним правопорушенням, зокрема, визначається передбачене КК України умисне суспільно небезпечне діяння, яким потерпілому заподіяно фізичне або психологічне насильство. Більше того, передбачено створення спеціального фонду для відшкодування шкоди.

Ураховуючи той факт, що положення КК України жодним чином не регламентують такі прояви гендерно обумовленого насильства, наприклад, як сексуальне домагання на робочому місці працівника поліції, змушування вступити у статевий зв'язок з метою просування по службі, гендерний мобінг, як кримінально-караними правопорушеннями й правопорушеннями взагалі, що, фактично, позбавляє потерпілих можливості отримати

відшкодування завданої моральної шкоди.

Таким чином, на нашу думку, окрім запропонованих раніше нами змін, що необхідно внести до КК України та нового законопроекту «Про відшкодування шкоди потерпілим від насильницьких кримінальних правопорушень», варто також визначити, що «насильницькими кримінальними правопорушеннями також є прояви гендерно обумовленого насильства у вигляді сексуальних домагань на робочому місці, змушування вступити у статевий зв'язок з метою просування по службі, гендерний мобінг та інші дії, наслідком яких є завдання особі сильних моральних та душевних страждань».

Варто зазначити, що, окрім вказаних положень кримінального законодавства та статей КУпАП, що визначають загальні засади визначення відповідальності за насильство, норми цивільного права визначають порядок відшкодування шкоди особам, які потерпіли від кримінального правопорушення.

Так, статтею 1177 ЦК України визначено, що шкода, завдана фізичній особі, яка потерпіла від кримінального правопорушення, відшкодовується відповідно до закону [236].

Статтею 1167 ЦК України передбачено, що моральна шкода, завдана фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини, крім випадків, установлених частиною другою цієї статті. Відповідно до статті 1206 ЦК України визначено, що у випадку вчинення особою кримінального правопорушення вона повинна відшкодувати витрати, понесені потерпілою особою на лікування від цього кримінального правопорушення.

На нашу думку, у випадках учинення гендерно обумовленого насильства повинна застосовуватись, окрім компенсації витрат за послуги психолога, презумпція моральної шкоди.

Зазначене відображається також у положеннях статті 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», де вказано, що внаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди. Водночас моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Компенсація моральної шкоди спрямована на отримання грошової суми для створення в особі позитивних емоцій, які дозволили б повністю або частково зменшити ефект впливу на психіку перенесених раніше страждань. Сама вимога про компенсацію моральної шкоди не повинна бути пов'язана з несприятливими змінами в майновому стані особи. Компенсація моральної шкоди допускається лише на вимогу, заявлену потерпілим.

Під час визначення розміру компенсації моральної шкоди суди повинні брати до уваги такі обставини:

- 1) ступінь моральних страждань потерпілого від гендерно обумовленого насильства, виходячи з їх значущості наслідків, їх суспільної оцінки (наприклад, якщо в результаті таких дій особа отримала психологічні хвороби або вимушена була звільнитись);
- 2) матеріальне становище та інші індивідуальні особливості винного;
- 3) характер дій, особи, яка винна у вчиненні гендерно обумовленого насильства;
- 4) фактичні обставини, за яких була заподіяна шкода;
- 5) у всіх випадках повинні враховуватися принципи розумності і справедливості.

На нашу думку, жертви сексуального насильства на робочому місці мають право на звільнення від доказових заходів щодо отриманої моральної шкоди.

З урахуванням зазначеного необхідно внести такі зміни до статті 1177 ЦК України «особа, яка потерпіла від гендерно обумовленого насильства має

право на відшкодування коштів, витрачених на лікування та отримання послуг психолога».

Зокрема, учені зауважують, що, не дивлячись на існуючі переваги застосування цивільного та кримінального законодавства, порізно вони не зможуть забезпечити необхідні засоби судового захисту, з метою ефективного реагування на випадки вчинення насильства [237, с. 231].

Гендерно обумовлене насильство – це глобальна проблема, яка призводить до погіршення психологічного та фізичного здоров'я й вирішується повільно за допомогою національної політики і дій уповноважених осіб. Складним завданням є висунути на перший план проблему гендерно обумовленого насильства та сексуальних домагань в єдиній сфері, яка зазвичай забезпечує безпеку, – Національній поліції. Жертвами проявів гендерно обумовленого насильства стають як чоловіки, так і жінки. Зазначений вид насильства негативно позначається на ефективності роботи та особистій реалізації працівників поліції. Нами було здійснено спробу знайти психологічні та правові заходи захисту жертв, потерпілих від гендерно обумовленого насильства, вивчити фактори, які сприяють вчиненню гендерно обумовленого насильства, розглянути можливі стратегії вирішення цієї проблеми.

Таким чином, для того, щоб належно захистити осіб, постраждалих від гендерно обумовленого насильства, доцільно почати з:

- проведення аналізу нормативно-правових актів, інструкцій та порядків, що регулюють правила етичної поведінки працівників органів публічної влади на предмет наявності в них положень щодо неприпустимості вчинення гендерно обумовленого насильства, а також порядку розгляду таких випадків у разі їх виявлення;
- унесення відповідних змін до нормативно-правових актів з метою усунення юридичних недоліків чи суперечностей з питань запобігання та протидії гендерно обумовленому насильству на робочому місці;

- розроблення Типового порядку або Інструкції проведення службових розслідувань за фактами проявів гендерно обумовленого насильства на робочому місці з обов'язковим визначенням етапів проведення такого розслідування, кола осіб, які мають право розглядати такі випадки, кола осіб, які повинні або можуть бути залучені до розслідування, перелік доказів, які можуть бути визнані допустимими в рамках розслідування;
- вивчення міжнародних стандартів та позитивного досвіду в запобіганні та протидії гендерно обумовленого насильства;
- запровадження навчання для працівників та роботодавців щодо неприпустимості вчинення гендерно обумовленого насильства на робочому місці.

Незважаючи на успіхи, досягнуті за останні роки, потрібні точні порівнянні кількісні і якісні дані за всіма формами гендерно обумовленого насильства, а також відповідні індикатори, які дозволили б державі направляти стратегії, володіючи інформацією в повному обсязі.

Відтак механізм профілактичних заходів, направлених на захист жертв від гендерно обумовленого насильства, повинен складатись з декількох етапів:

1. Інформування громадськості та осіб, які зазнали гендерно обумовленого насильства за допомогою засобів масової інформації, про можливість відшкодування шкоди, завданої кривдником.
2. Створення платформ для залишення скарги на дії кривдника та отримання психологічної допомоги онлайн.
3. Визначення відповідного структурного підрозділу в кожній установі, до повноважень якого належить здійснення профілактичних заходів щодо гендерно обумовленого насильства.
4. Постійна профілактична робота психолога з працівниками структурних підрозділів усіх рівнів.

5. Складення бланків заяви та правова допомога під час звернення до відповідних структурних підрозділів, організацій та суду особами, потерпілими від гендерно обумовленого насильства.

6. Проведення службового розслідування випадків учинення гендерно обумовленого насильства.

7. Проведення бесіди з потерпілою особою та порушником.

8. Переведення потерпілої особи до іншого структурного підрозділу (у випадку необхідності).

9. Притягнення до відповідальності винних у вчиненні гендерно обумовленого насильства.

Висновки до розділу 3

1. Під загальною профілактикою варто розуміти систему превентивних заходів, що направлені на усунення причин, чинників та умов, що викликають насильницькі схильності особистості.

2. Загальнопрофілактичні заходи у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства повинні базуватись на принципах розумності, доцільності, диференціації, індивідуалізації.

3. Робота щодо профілактики вчинення гендерно обумовленого насильства повинна починатись не з моменту звернення особи з подібною заявою, а з самого початку підготовки працівників до служби в силових структурах.

4. Важливим напрямком задля профілактики гендерно обумовленого насильства є просвітницька робота з курсантами та потенційними майбутніми працівниками поліції або інших силових структур. У кожному навчальному закладі повинна постійно проводитись робота психолога як в загальному порядку, так і з кожною групою окремо, направлена на формування вмінь майбутніх працівників поліції підтримувати здорові міжособистісні відносини.

5. Одним із заходів є побудова психологічних програм для співробітників за основними видами діяльності в органах поліції, які б ураховували специфіку кожного напрямку роботи поліцейського. Такі програми повинні розроблятись на основі методичних рекомендацій з урахуванням організації роботи співробітників, які піддаються суттєвому психологічному навантаженню.

6. Програма повинна визначати також форми і методи соціально-психологічного відбору співробітників при призначенні або переміщенні на керівні посади та інші вироблення критеріїв для оцінки їх професійно-психологічної придатності.

7. Доречно було б відновити інститут наставництва з метою психологічного супроводу молодих співробітників, що б забезпечувало

первинну адаптацію поліцейських-початківців, не завдаючи їм психологічних травм.

8. Наставництво повинне застосовуватись не лише до осіб, які вперше прийняті на службу до органів поліції, але й до переміщених по службі на вищу посаду або на вищу, рівнозначну посаду в іншу службу або ж осіб, які раніше були звільнені з поліції і знову прийняті на службу. До такого переліку слід також віднести осіб, які притягувались до відповідальності, у тому числі й за будь-які неправомірні дії, учинені на основі гендерної дискримінації та гендерного насильства.

9. Так, основними завданнями наставника повинно бути: допомога під час адаптації стажиста до нових умов здійснення службової діяльності, реалізації службових повноважень; виховання професійно важливих якостей особистості поліцейського у стажиста, дисциплінованості та відповідальності; розвиток відповідального і свідомого ставлення до служби в поліції, формування життєвої позиції та відповідних цінностей під час роботи в колективі; виховання поваги до інших працівників з урахуванням гендерних ознак; профілактика ранньої професійної деформації особистості; надання моральної підтримки під час здійснення стажистом свої професійних обов'язків; допомога у виробленні звичок службової поведінки, з урахуванням відповідних етичних правил та професійних стандартів; сприяння в саморозвитку стажиста та зацікавлення до професії.

10. Застосування інституту наставництва дозволить забезпечити більш пильну увагу до працівника поліції, проаналізувати його професійний розвиток, коригувати деформовані особливості та встановити професійну відповідність обраній професії.

11. До наставника може звернути потерпіла особа від гендерно обумовленого насильства.

12. З метою запобігання та зменшення гендерно обумовленого насильства необхідно вжити таких заходів: підтримка робочих спільнот у створенні гармонійного робочого клімату; визнання утисків та дискримінації

та їх наслідків, зокрема емоційного вигорання працівників; пошук відповідних контактних осіб, наприклад, представник служби безпеки на робочому місці, персонал охорони праці, до яких можливо звернутись зі скаргою на дії колеги або керівника; інформування щодо того, які дії необхідні для уникнення гендерно обумовленого насильства та надання інформації про існуючі системи та організації допомоги (лекції, журнали, презентації); розробка процедур для розслідування випадків гендерно обумовленого насильства, дисциплінарних або реабілітаційних заходів; психологічна реабілітація.

13. У випадках, коли прояви гендерно обумовленого насильства ґрунтуються на ворожому ставленні до особи, у зв'язку зі статевою приналежністю, наприклад, якщо жінка працює в чоловічому колективі і зазнає негативних виказувань з боку чоловіків, що мають прояви гендерного мобінгу, проте не мають тяжких наслідків і вчиняються вперше конкретною особою, можливо вирішити за допомогою медіації.

14. Робота медіатора разом із психологом може дати ефективний результат у профілактиці та попередженні подібних дій з боку порушника.

15. Умовами застосування медіації у випадках гендерно обумовленого насильства у вигляді гендерного мобінгу є: наявність вербальних, психологічних проявів мобінгу з боку винної особи по відношенню до жертви, на підставі гендерної ознаки; відсутність тяжких наслідків (фізичне ушкодження, тяжкі психологічні розлади, моральні страждання); згода потерпілої особи на застосування медіації; учинення мобінгу винною особою вперше; визнання та каяття особою щодо своїх неправомірних дій, публічне вибачення.

16. У свою чергу, використання медіацій у вищезазначених випадках дозволить вирішити ряд існуючих проблем. По-перше, швидке вирішення конфлікту, на підставі чого виникли неприязливі відносини. По-друге, гендерне виховання особи, роз'яснення наслідків гендерної дискримінації, пояснення можливості притягнення до відповідальності у випадку

подальших неправомірних дій. По-третє, забезпечення подальшої роботи особи на робочому місці без проявів гендерного мобінгу з боку колег. По-четверте, швидка та ефективна профілактика проявів гендерного мобінгу в правоохоронних органах.

17. З метою вирішення вказаної проблеми, у першу чергу, важливим індивідуальним заходом, направленим на попередження гендерно обумовленого насильства, є перевірка працівників поліції на можливість здійснення ними насильства в сім'ї.

18. Факт учинення домашнього насильства особою, яка претендує на посаду в правоохоронних органах, повинен перевірятись та у випадку підтвердження, бути підставою для відмови такій особі в прийнятті на службу до відповідних органів.

19. Перевіркою відсутності в особи випадків учинення насильства повинна займатись відповідна комісія, яка була б наділена правом проводити відповідні опитування членів сім'ї, сусідів, вести облік осіб, які притягались до відповідальності за вчинення гендерно обумовленого насильства чи то в сім'ї, чи на робочому місці.

20. Учинення поліцейським гендерно обумовленого насильства не повинно мати строків позовної давності.

21. Пропонуємо внести зміни до статті 50 Закону України «Про Національну поліцію», указавши, що «громадяни України, які виявили бажання вступити на службу або зайняти керівну посаду, або були переведені, переміщені з однієї на іншу посаду в поліції, повинні пройти перевірку щодо відсутності факту вчинення ними домашнього насильства».

22. До Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських у пункті 7 розділу I доповнити підпунктом, визначивши, що до завдань системи психологічного забезпечення також належить гендерне виховання.

23. Під гендерним вихованням варто розуміти процес, направлений на розширення уявлення особи щодо маскулінності та фемінінності, ролі чоловіків та жінок, гендерних цінностей, що підвищує гендерну самосвідомість особистості та формує форми гендерної поведінки.

24. Результати дослідження демонструють, що чинні законодавчі положення не забезпечують ефективного захисту від насильницьких дій. Невисокий відсоток осіб, яким відомо поняття «гендерно обумовлене насильство», свідчить про необхідність проведення інформаційних кампаній на робочих місцях.

25. Робота у всіх підрозділах повинна виконуватися таким чином, щоб не впливала на психологічне здоров'я поліцейського. Необхідно, щоб законодавець покладав на роботодавця обов'язок запобігати прояву будь-яким видам гендерно обумовленого насильства.

26. Для силових органів інтеграція гендерних аспектів є фундаментальним фактором для захисту прав на робочому місці та підвищення ефективності службової діяльності та дотримання верховенства права.

27. Випадки гендерно обумовленого насильства не стають предметом судових справ у зв'язку з наявністю ряду причин, у тому числі, пов'язаних із відсутністю нормативно-правового регулювання механізму притягнення винних осіб до відповідальності. Більше того, положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» практично не застосовуються судами під час вирішення справ, пов'язаних із сексуальними домаганнями, як і норми Європейської соціальної хартії, що передбачає право на гідне ставлення на роботі.

28. Варто звернути увагу, що застосування судових захисних приписів за аналогією до працівників поліції, винних у гендерно обумовленому насильстві, видається складним та неефективним.

29. Доцільним, на нашу думку, з метою подолання чоловіками, які стали жертвою гендерно обумовленого насильства, психологічного бар'єру

щодо повідомлення про факт учинення насильства, є створення екстреної лінії для чоловіків.

30. В Україні відсутні суди, спеціалізація яких безпосередньо пов'язувалась з питаннями гендерну та гендерно обумовленого насильства.

31. Необхідна додаткова професійна підготовка суддів за відповідним напрямком, включення питань гендерно обумовленого насильства до програм Національної школи суддів України та для перевірки Вищою кваліфікаційною комісією суддів України наявності знань у зазначеній сфері.

32. Інформація з покроковою інструкцією, що містить роз'яснення жертвам насильства про те, як і куди можна звернутися для захисту себе і своїх близьких, а також зразки документів повинні бути розміщені на офіційних сайтах судів.

33. Необхідно внести до КК України та нового законопроекту «Про відшкодування шкоди потерпілим від насильницьких кримінальних правопорушень», що «насильницькими кримінальними правопорушеннями також є прояви гендерно обумовленого насильства у вигляді сексуальних домагань на робочому місці, змушування вступити у статевий зв'язок з метою просування по службі, гендерний мобінг та інші дії, наслідком яких є завдання особі сильних моральних та душевних страждань».

34. У випадках учинення гендерно обумовленого насильства повинна застосовуватись, крім компенсації витрат за послуги психолога, презумпція моральної шкоди.

35. Під час визначення розміру компенсації моральної шкоди суди повинні брати до уваги наступні обставини: 1) ступінь моральних страждань потерпілого від гендерно обумовленого насильства, виходячи з їх значущості наслідків, їх суспільної оцінки (наприклад, якщо в результаті таких дій особа отримала психологічні хвороби або вимушена була звільнитись); 2) матеріальне становище та інші індивідуальні особливості винного; 3) характер дій, особи, яка винна у вчиненні гендерно обумовленого

насильства; 4) фактичні обставини, за яких була заподіяна шкода; 5) у всіх випадках повинні враховуватися принципи розумності і справедливості.

36. Необхідно внести такі зміни до Цивільного кодексу України до статті 1177 ЦК України: «Особа, яка потерпіла від гендерно обумовленого насильства має право на відшкодування коштів, витрачених на лікування та отримання послуг психолога».

37. Відтак механізм профілактичних заходів, направлених на захист жертв від гендерно обумовленого насильства, повинен складатись з декількох етапів:

- Інформування громадськості та осіб, які зазнали гендерно обумовленого насильства за допомогою засобів масової інформації, про можливість відшкодування шкоди, завданої кривдником.
- Створення платформ для залишення скарги на дії кривдника та отримання психологічної допомоги онлайн.
- Визначення відповідного структурного підрозділу в кожній установі, до повноважень якого належить здійснення профілактичних заходів щодо гендерно обумовленого насильства.
- Постійна профілактична робота психолога з працівниками структурних підрозділів усіх рівнів.
- Складення бланків заяви та правова допомога під час звернення до відповідних структурних підрозділів, організацій та суду особами, потерпілим від гендерно обумовленого насильства.
- Проведення службового розслідування випадків учинення гендерно обумовленого насильства.
- Проведення бесіди з потерпілою особою та порушником.
- Переведення потерпілої особи до іншого структурного підрозділу (у випадку необхідності).
- Притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні гендерно обумовленого насильства.

ВИСНОВКИ

1. Термін «гендер» у значенні «соціальна стать» вперше був введений для науково го застосування американським психоаналітиком Р. Столлером у 1968 році. Під поняттям «гендер» він розумів явище, що базується на психологічних і культурних поясненнях, достатньо незалежних від тих, які тлумачить біологічна стать.

2. Не дивлячись на ряд досліджень у гендерній сфері, протягом багатьох років гендерно обумовлене насильство виступало одним з поширених у всьому світі порушень прав людини, що пов'язане, з неоднаковим розподілом повноважень та можливостей між чоловіками та жінками. Зазначений вид насильства суттєво впливало на суспільство та мало негативні наслідки, що вимірюються матеріальними, нематеріальними та трудовими втратами, а також безпосередньою шкодою для здоров'я та добробуту мільйонів людей.

3. Детермінантами проявів гендерно обумовленого насильства є закорінілий стереотип про «головування» чоловіків у суспільстві та родинях, наслідки війни, збройних конфліктів та інших катаклізмів ХХ століття, таких як Перша та Друга Світові війни, голодомори та інші трагічні події в Україні та світі, які залишили свій відбиток на політичній, економічній, демографічній ситуації в країні, на світорозуміння людей, навіть на відносинах рідних між собою.

4. Розпад Радянського Союзу запустив ряд соціальних процесів, що суттєво вплинули на зміну ставлення суспільства до становища чоловіків і жінок в у всіх сферах суспільного життя.

5. В Україні з 1990-их років почав активно розвиватись феміністичний рух, направлений на боротьбу з гендерною дискримінацією.

6. Вивчення ретроспективи виникнення та зародження рухів боротьби з гендерно обумовленим насильством в різних країнах світу та в Україні дає можливість побачити глибинні причини його виникнення та в свою чергу працювати над вдосконаленням механізмів його попередження,

подолання та притягнення до відповідальності кривдників, а найголовніше - над поверненням жертв насильства до звичайного і повноцінного життя.

7. У психології дослідження гендеру розвивається не так активно, як у галузях права. Порівняно із зарубіжними країнами, в Україні такий напрямок досліджень лише починає розвиватись.

8. З урахуванням проведеного порівняльно-правового аналізу національного та міжнародного законодавства зроблено висновок, що варто перейняти такий міжнародних досвід:

- в Україні варто врахувати досвід США та створити відповідні структурні підрозділи, гендерні відділи, пріоритетом роботи яких визначатиметься вживання заходів з метою попередження гендерно обумовленого насильства, проведення службових розслідувань щодо зазначеного питання, періодичне опитування працівників, поінформування щодо гендерних питань;

- варто збільшити кількість жінок у правоохоронних органах, з урахуванням практики африканських країн, що призведе до збільшення числа заяв про насильство по відношенню до жінок, поліпшення збору оперативної інформації, краще поводження з жінками-свідками, жертвами і підозрюваними, а також зменшення кількості скарг на неправомірну поведінку і неналежне застосування сили;

- доречно врахувати досвід Австралії та створити відповідний онлайн-кабінет, у якому кожна особа, окрім ознайомлення з відповідною інформацією щодо правового регулювання гендерно обумовленого насильства, змогла б отримати й консультацію психолога;

- створення в Україні подібного Литовському управлінню з питань рівноправ'я слугувало б швидкому розгляду скарги щодо випадків гендерного насильства та сексуальних домагань, відслідковуванню будь-яких дискримінацій у сфері освіти, культури та працевлаштування, займалась розробкою необхідних нормативно-правових актів та розглядала можливості притягнення до відповідальності за порушення гендерного законодавства.

9. Одним з наслідків гендерної нерівності в суспільстві, нерівного розподілу владних відносин та не паритетна представленість обох статей у різних сферах життя виступає гендерно обумовлене насильство. Коли одна сторона має переваги над іншою хоча б в одному з аспектів, це призводить до погіршення становища іншої сторони в подальшому. Гендерно обумовлене насильство є результатом гендерної нерівності.

10. Найважливіші міжнародні акти, що поклали початок у розвиток міжнародного законодавства у сфері захисту прав жінок, були прийняті після Другої світової війни (1939-1945).

11. Головною метою прийняття міжнародного законодавства було створення рівних умов як для чоловіків, так і жінок, а також повага до особистості та захист прав людини.

12. Основними міжнародними актами, що забороняють насильство щодо будь-кого (а окремі конвенції щодо жінок) є: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Конвенція ООН про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу від 1962 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р.

13. Переважна більшість міжнародних нормативно-правових актів, як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру, спрямовані на захист від насильства саме жінок, і це визначено скоріше історичним перебігом подій, в основному в минулому, аніж правовим змістом охоронюваних прав чи статусом суб'єкта.

14. Чинним українським законодавством рівність прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Зокрема, враховуються спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок,

застосовуються пенсійні пільги, створюються умови, що дозволяють жінкам суміщати роботу з материнством шляхом надання оплачуваних відпусток та інших пільг.

15. Національне законодавство України не дає нормативно-правового визначення «гендерно обумовленого насильства», але керується його доктринальними ознаками і спрямоване на охорону існуючих у державі суспільних відносин від протиправних посягань.

16. Якщо ми проведено паралель міжнародного та національного законодавства щодо врегулювання та визначення гендерно обумовленого насильства, то можемо визначити ймовірний перелік видів насильств, які відносяться до гендерно обумовленого насильства відповідно до міжнародного законодавства, проте відсутні в національному законодавстві, що дозволить посилити механізм юридичного захисту потерпілих осіб. До таких видів насильства можна віднести, зокрема: сексуальне домагання, каліцтво жіночих геніталій, злочини в ім'я так званої «честі».

17. Наявні підстави визначити в Законі України «Про Національну поліцію» необґрунтованим рішення про звільнення поліцейського-чоловіка або його переміщення з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей у віці до трьох років (до шести років – за медичними показаннями).

18. Визначення в праві особливого статусу вагітності або інших біологічних чинників, що характеризують статеву приналежність людини, не свідчить про гендерну упередженість конкретних правових норм, адже відмінності базуються суто на фізіологічних ознаках.

19. Національні правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству не сформовані остаточно.

20. В Україні існує необхідність розробки доктринальної концепції гендерно обумовленого насильства з подальшим її закріпленням в окремому комплексному нормативно-правовому акті. Нормативно-правові акти, що закріплюють правові засади запобігання і протидії зазначеному виду насильства, не складають єдину взаємообумовлену систему та не діють

узгоджено. Низка форм гендерно обумовленого насильства не отримали відповідних механізмів запобігання і протидії. Бракує узгодженості в діяльності різних суб'єктів щодо його протидії. Наявні прогалини в законодавчому регулюванні протидії гендерно обумовленого насильства не сприяють належному реагуванню на випадки насильства щодо жінок і чоловіків з боку правоохоронних органів.

21. Визначення поняття «гендерно обумовлене насильство» як юридичний термін не міститься в жодному нормативно-правовому акті.

22. Необхідно розробити механізм реагування, документування, розслідування та доказування випадків гендерно обумовленого насильства, що досі не відображено у вітчизняному законодавстві.

23. Гендер, як соціально-психологічне явище, представляє собою систему міжособистісних взаємовідносин, у результаті яких виникає, стверджується, відтворюється представлення людини щодо ролі чоловіка чи жінки в суспільстві. Гендерний статус особи формується на основі сукупності соціальних норм та психологічного ставлення особи до інших учасників відносин. У сфері правоохоронної діяльності, на нашу думку, гендерна рівність може проявлятися у рівному доступі поліцейських до професії, однаковому грошовому винагородженні за їх діяльність, рівних соціальних гарантій у сфері охорони батьківства та материнства.

24. Гендерно обумовлене насильство – це негативні діяння однієї особи/групи осіб, викликані статевою приналежністю іншої особи/групи осіб та спрямовані на порушення прав, свобод та можливостей у приватній та/або публічній сферах діяльності жінки/чоловіка через психологічні, фізичні, сексуальні та інші методи впливу.

25. Ознаки гендерно обумовленого насильства : 1) виникає в результаті прояву деструктивних конфліктів, що виникають на основі статевої приналежності та характеризуються агресивністю; 2) здійснює психологічний негативний вплив на жінку/чоловіка іншою особою/групою осіб; 3) спрямоване на порушення прав жінок та чоловіків через їх статеву

приналежність, що виражається в різних формах (психологічне, фізичне, сексуальне, емоційне) та сферах суспільства (соціальної, економічної, політичної, культурної та ін.); 4) впливає з нерівних владних відносин між чоловіками та жінками як у публічній, так і у приватній сферах; 5) може бути реалізоване як через дію, так і через бездіяльність.

26. Прояви гендерно обумовленого насильства можуть бути в таких формах: фізичні (шарпання, штовхання, укуси, удари, обійми); психологічні (образи, коментарі, жарти, вигадки і недоречні зауваження щодо одягу, фізичних даних, віку або сімейного стану особи, зауважень і вербальної агресії, що ставить у незручне становище); сексуальні (поцілунки без волевиявлення іншої особи, фізичного контакту у вигляді дотиків, погладжування, щипків, прохань або вимог сексуальної прихильності, хтивих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, компрометуючих пропозицій, явних чи прихованих загроз звільнення, відмови в просуванні по службі і т.д., якщо буде відмовлено в сексуальному контакті).

27. Сексуальні домагання на робочому місці представляють собою особливу форму переслідування.

28. Головними ознаками сексуального домагання на робочому місці є:

1. Психологічні: небажаність, приниження, залякування, психологічний тиск, агресія.

2. Фізичні: демонстрація, натяки, жестикуляція, щипання, удари, погрози.

3. Фактичні: періодичність, виникнення, зміна або припинення трудових правовідносин, вплив на робочі взаємовідносини, просування по службі, зловживання владою.

29. Сексуальне домагання на робочому місці слід розуміти як разові, періодичні (два і більше) дії або прохання сексуального характеру, що супроводжується негативним, небажаним впливом для працівника, дискомфортною атмосферою, що викликає в особи відчуття приниження або залякування.

30. За останні роки українське законодавство зазнало великих змін у напрямку запобігання і протидії деяким видам насильства, зокрема запроваджено кримінальну та адміністративну відповідальність за вчинення домашнього насильства, спеціальні заходи щодо протидії таким правопорушенням, однак поза межами уваги залишилось запобігання та протидія сексуальним домаганням на робочому місці в різних його проявах.

31. Мобінг за гендерною ознакою (гендерний мобінг) слід розглядати як образливе несексуальне, нерасове домагання, що проявляється через мстиві, злісні, жорстокі, негативні зауваження, критику, негативні вчинки з метою приниження працівника, який є слабшим за біологічними, фізичними або психологічними ознаками.

32. Сексуальне насильство, сексуальне домагання, мобінг за гендерною ознакою – різні види одного і того ж явища – гендерно обумовленого насильства. Така поведінка може одночасно становити як загальне кримінальне правопорушення або ж особливий вид переслідування, що не міститься в жодному з нормативно-правових актів.

33. Найпоширенішим проявом гендерно обумовленого насильства є: коментарі із сексуальним підтекстом – 12,8 %; небажаний фізичний контакт – 10,6%. Окремі респонденти зазначили, що психологічне насильство найчастіше проявлялось у вигляді небажаної уваги – 9,4 %, хтивих поглядів – 8 % , коментарів щодо одягу – 7, 5%.

34. У дослідженні встановлено, що переважна більшість нікому не розповідали про випадок гендерно обумовленого насильства (42 %), вони також рідко зверталися за допомогою до відповідних організацій.

35. Переважна більшість опитуваних вікової категорії 20 – 36 років має досвід роботи в системі правоохоронних органів у середньому 5-7 років.

36. Більшість опитуваних, що добре обізнана зі змістом поняття «гендерно обумовлене насильство» та вважає його суспільно важливою проблемою, – 52, 2 %, інша частина зазначила, що має певне розуміння

цього явища, проте не може достатньо чітко пояснити та виокремити ключові характеристики – 44, 3 %, уперше чули про зазначене поняття – 3,6 %.

37. Переважною більшістю осіб, які зазнали сексуального домагання, були саме жінки – 65, 9 %, хоча, чоловіки також зазнали будь-яких з видів небажаної сексуальної поведінки з боку іншої особи на робочому місці – 4,6%, що мало тривалий характер.

38. Більшість опитуваних зазначили, що були безпосередньою жертвою сексуальних домагань на робочому місці, а не свідками.

39. Поширеність сексуальних домагань на робочому місці була найвищою серед опитаних, які заявили, що вони працювали в середовищі, де домінував кривдник, тобто, у 84 випадках це був безпосередній керівник, що може пояснюватись дисбалансом влади між сторонами.

40. Особи, які стали жертвою сексуальних домагань, не тільки частіше всього не повідомляли про випадки сексуального домагання – 42 %, але і з більшою ймовірністю не розповідали кому-небудь, якщо ставали свідками подібних дій – 30,7 %.

41. 1,2 % респондентів (24 особи - працівники системи органів внутрішніх справ, студенти відповідних вищих навчальних закладів) постійно стають свідками проявів гендерно обумовленого насильства.

42. 42,6 % опитаних зазначили, що нічого не зробили після того, як стали свідком або жертвою сексуальних домагань, що пояснюється інтерналізацією сорому, провини, сприйняття того, що вони будуть звинувачені, зазнають осуду, є ключовою причиною того, що жертви не повідомляють про сексуальні домагання.

43. Призюмовано, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» переживають схожі емоції, як і безпосередні жертви, тому на питання що ви зробили після того, як стали свідком учинення сексуальних домагань, 30 % зазначили, що «нічого».

44. Сексуальне насильство може мати серйозні тривалі емоційні, психологічні наслідки для жертви, включаючи почуття тривоги, шоку, страху

і гніву, депресію, суїцидальні думки, а також деформація структури особистості.

45. Запропоновано визначити в законодавстві, що «спостерігачі гендерно обумовленого насильства» - це особи, які стали свідками будь-якого прояву гендерно обумовленого насильства та є потерпілими від зазначених неправомірних дій.

46. Найпоширенішими причинами неповідомлення про випадки сексуальних домагань є відсутність чіткого механізму захисту – 47 %, страху помсти – 34 % та побоювання зіпсувати кар'єру – 26 %. Кожен четвертий з респондентів визначив, що не повідомляє про випадки сексуального домагання, оскільки боїться осуду з боку колег – 25 % та вважає, що не буде жодного результату – 23,1 %

47. Необхідно звернути увагу на той факт, що 1 % респондентів зазначив, що «більшості це подобається» та «мені це подобається». Що пояснюється домінуючим дискурсом примусу, як сформованим дисбалансом сил у відносинах, що впливає на соціалізацію, пов'язуючи привабливість для людей з агресивним ставленням і поведінкою.

48. Найбільша кількість респондентів визначили, що в загальному уникати та попереджувати випадки гендерно обумовленого насильства на робочому місці вдається завдяки правилам етичної поведінки – 18,9 %.

49. Вплив кримінологічних та соціальних детермінантів деформує та перебудовує всі елементи правосвідомості, що по суті призводить до певної «мутації» особистості поліцейського.

50. Індивідуальні психологічні детермінанти властиві працівникам поліції та виникають у результаті соціальних чинників. Вони певним чином співвідносяться, але кожен з них безпосередньо впливає на підсвідомість суб'єктів гендерно обумовленого насильства в органах поліції.

51. Індивідуальні психологічні детермінанти обумовлені особистими, внутрішніми характеристиками людини, до них слід віднести професійну деформацію, психологічну напруженість, «синдром власної непогрішності»,

агресію, соціальну аномію, ригідність, емоційне вигорання. Пропонуємо розглянути їх детальніше.

52. Організаційно-управлінські чинники впливають на виникнення гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. До їх групи відносяться неадекватний стиль управлінської роботи керівника; недоліки в підборі та навчанні відповідних кадрів; недостатній контроль за співробітниками на службі; недоліки обліку правопорушень співробітників; низький рівень інформованості працівників; недостатність системи профілактичної роботи; напружені, конфліктні відносини між колегами.

53. У результаті кримінологічних, соціальних, організаційно-управлінських детермінантів індивідуально-психологічно відбувається вплив на працівника поліції, що може проявлятися у наступних наслідках: спонукати до гендерно обумовленого насильства; знижувати трудову працездатність працівників; гіпертрофії особистих та професійних якостей; розвивати негативні якості особистості, притаманні як насильнику, так і жертві; зловживання наданими повноваженнями.

54. Суттєве значення мають індивідуально-психологічні особливості жертви, її вольові ознаки, здатність не йти на компроміс поза власною волею, не вчиняти дій, що суперечать власним переконанням.

55. Передумовами до формування віктимної поведінки осіб, які працюють у поліції, є такі особливості: наслідки насильства в сімейних відносинах; наслідки пережитого в дитинстві насилля; відсутність необхідних культурних та сімейних цінностей; економічна залежність, фінансова несамостійність; пасивність та бездіяльність; адаптація до стресу.

56. Жертвам характерні такі ознаки особистісної деформації, як готовність до самопожертви, терплячість, лояльність по відношенню до свого насильника, а також риси співзалежності особистості, що веде до значних порушень психологічних функцій.

57. Під загальною профілактикою варто розуміти систему превентивних заходів, що направлені на усунення причин, чинників та умов, що викликають насильницькі схильності особистості.

58. Загальнопрофілактичні заходи у сфері запобігання гендерно обумовленого насильства повинні базуватись на принципах розумності, доцільності, диференціації, індивідуалізації.

59. Робота щодо профілактики вчинення гендерно обумовленого насильства повинна починатись не з моменту звернення особи з подібною заявою, а із самого початку підготовки працівників до служби в силових структурах.

60. Важливим напрямком профілактики гендерно обумовленого насильства є просвітницька робота з курсантами та потенційними майбутніми працівниками поліції або інших силових структур. У кожному навчальному закладі повинна постійно проводитись робота психолога, як в загальному порядку, так і з кожною групою окремо, направлена на формування вмінь майбутніх працівників поліції підтримувати здорові міжособистісні відносини.

61. Одним із заходів є побудова психологічних програм для співробітників за основними видами діяльності в органах поліції, які б ураховували специфіку кожного напрямку роботи поліцейського. Такі програми повинні розроблятись на основі методичних рекомендацій з урахуванням організації роботи співробітників, які піддаються суттєвому психологічному навантаженню.

62. Програма повинна визначати також форми і методи соціально-психологічного відбору співробітників при призначенні або переміщенні на керівні посади та інші вироблення критеріїв для оцінки їх професійно-психологічної придатності.

63. Доречно було б відновити інститут наставництва з метою психологічного супроводу молодих співробітників, що б забезпечувало

первинну адаптацію поліцейських-початківців, не завдаючи їм психологічних травм.

64. Наставництво повинне застосовуватись не лише до осіб, які вперше прийняті на службу до органів поліції, але й до переміщених по службі на вищу посаду або на вищу, рівнозначну посаду до іншої служби або ж осіб, які раніше були звільнені з поліції і знову прийняті на службу. До такого переліку слід також віднести осіб, які притягувались до відповідальності, у тому числі й за будь-які неправомірні дії, учинені на основі гендерної дискримінації та гендерного насильства.

65. Так основними завданнями наставника повинно бути: допомога під час адаптації стажиста до нових умов здійснення службової діяльності, реалізації службових повноважень; виховання професійно важливих якостей особистості поліцейського в стажиста, дисциплінованості та відповідальності; розвиток відповідального і свідомого ставлення до служби в поліції, формування життєвої позиції та відповідних цінностей під час роботи в колективі; виховання поваги до інших працівників з урахуванням гендерних ознак; профілактика ранньої професійної деформації особистості; надання моральної підтримки під час здійснення стажистом свої професійних обов'язків; допомога у виробленні звичок службової поведінки, з урахуванням відповідних етичних правил та професійних стандартів; сприяння в саморозвитку стажиста та зацікавлення до професії.

66. Застосування інституту наставництва дозволить забезпечити більш пильну увагу до працівників поліції, проаналізувати його професійний розвиток, коригувати деформовані особливості та встановити професійну відповідність обраній професії.

67. До наставника може звернутися потерпіла особа від гендерно обумовленого насильства.

68. З метою запобігання та зменшення гендерно обумовленого насильства необхідно вжити таких заходів: підтримка робочих спільнот у створенні гармонійного робочого клімату; визнання утисків та дискримінації

та їх наслідків, зокрема, емоційного вигорання працівників; пошук відповідних контактних осіб, наприклад, представник служби безпеки на робочому місці, персонал охорони праці, до яких можливо звернутись зі скаргою на дії колеги або керівника; інформування щодо того, які дії необхідні для уникнення гендерно обумовленого насильства та надання інформації про існуючі системи та організації допомоги (лекції, журнали, презентації); розробка процедур для розслідування випадків гендерно обумовленого насильства, дисциплінарних або реабілітаційних заходів; психологічна реабілітація.

69. У випадках, коли прояви гендерно обумовленого насильства ґрунтуються на ворожому ставленні до особи у зв'язку зі статевою приналежністю, наприклад, якщо жінка працює в чоловічому колективі і зазнає негативних висловлювань з боку чоловіків, що мають прояви гендерного мобінгу, проте не мають тяжких наслідків і вчиняються вперше конкретною особою, можливо вирішити за допомогою медіації.

70. Робота медіатора разом із психологом може дати ефективний результат у профілактиці та попередження подібних дій з боку порушника.

71. Умовами застосування медіації у випадках гендерно обумовленого насильства у вигляді гендерного мобінгу є: наявність вербальних, психологічних проявів мобінгу з боку винної особи стосовно жертви, на підставі гендерної ознаки; відсутність тяжких наслідків (фізичне ушкодження, тяжкі психологічні розлади, моральні страждання); згода потерпілої особи на застосування медіації; учинення мобінгу винною особою вперше; визнання та каяття особою щодо своїх неправомірних дій, публічне вибачення.

72. У свою чергу використання медіації у вищезазначених випадках дозволить вирішити ряд існуючих проблем. По-перше, швидке вирішення конфлікту, на підставі чого виникли неприязливі відносини. По-друге, гендерне виховання особи, роз'яснення наслідків гендерної дискримінації, пояснення можливості притягнення до відповідальності у випадку

подальших неправомірних дій. По-третє, забезпечення подальшої роботи особи на робочому місці без проявів гендерного мобінгу з боку колег. По-четверте, швидка та ефективна профілактика проявів гендерного мобінгу в правоохоронних органах.

73. З метою вирішення вказаної проблеми, у першу чергу, важливим індивідуальним заходом, направленим на попередження гендерно обумовленого насильства, є перевірка працівників поліції на можливість здійснення ними насильства в сім'ї.

74. Факт учинення домашнього насильства особою, яка претендує на посаду в правоохоронних органах, повинен перевірятись та, у випадку підтвердження, бути підставою для відмови такій особі в прийнятті на службу до відповідних органів.

75. Перевіркою відсутності в особи випадків учинення насильства повинна займатись відповідна комісія, яка була б наділена правом проводити відповідні опитування членів сім'ї, сусідів, вести облік осіб, які притягались до відповідальності за вчинення гендерно обумовленого насильства чи то в сім'ї чи на робочому місці.

76. Учинення поліцейським гендерно обумовленого насильства не повинно мати строків позовної давності.

77. Пропонуємо внести зміни до статті 50 Закону України «Про Національну поліцію», указавши, що «громадяни України, які виявили бажання вступити на службу або зайняти керівну посаду, або були переведені, переміщені з однієї на іншу посаду в поліції, повинні пройти перевірку щодо відсутності факту вчинення ними домашнього насильства».

78. До Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, у пункті 7 розділу I доповнити підпунктом, визначивши, що до завдань системи психологічного забезпечення також належить гендерне виховання.

79. Під гендерним вихованням варто розуміти процес, направлений на розширення уявлення особи щодо маскулінності та фемінінності, ролі чоловіків та жінок, гендерних цінностей, що підвищує гендерну самосвідомість особистості та формує форми гендерної поведінки.

80. Результати дослідження демонструють, що чинні законодавчі положення не забезпечують ефективного захисту від насильницьких дій. Невисокий відсоток осіб, яким відомо поняття «гендерно обумовлене насильство», свідчить про необхідність проведення інформаційних кампаній на робочих місцях.

81. Робота у всіх підрозділах повинна виконуватися таким чином, щоб не впливала на психологічне здоров'я поліцейського. Необхідно, щоб законодавець покладав на роботодавця обов'язок запобігати прояву будь-яких видів гендерно обумовленого насильства.

82. Для силових органів інтеграція гендерних аспектів є фундаментальним фактором для захисту прав на робочому місці та підвищення ефективності службової діяльності та дотримання верховенства права.

83. Випадки гендерно обумовленого насильства не стають предметом судових справ у зв'язку з наявністю ряду причин, у тому числі пов'язаних із відсутністю нормативно-правового регулювання механізму притягнення винних осіб до відповідальності. Більше того, положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» практично не застосовуються судами під час вирішення справ, пов'язаних із сексуальними домаганнями, як і норми Європейської соціальної хартії, що передбачає право на гідне ставлення на роботі.

84. Варто звернути увагу, що застосування судових захисних приписів за аналогією до працівників поліції, винних у гендерно обумовленому насильстві, видається складним та неефективним.

85. Доцільним, на нашу думку, з метою подолання чоловіками, які стали жертвою гендерно обумовленого насильства, психологічного бар'єру

щодо повідомлення про факт учинення насильства, є створення екстреної лінії для чоловіків.

86. В Україні відсутні суди, спеціалізація яких безпосередньо пов'язувалась з питаннями гендеру та гендерно обумовленого насильства.

87. Необхідна додаткова професійна підготовка суддів за відповідним напрямком, включення питань гендерно обумовленого насильства до програм Національної школи суддів України та для перевірки Вищою кваліфікаційною комісією суддів України наявності знань у зазначеній сфері.

88. Інформація з покроковою інструкцією, що містить роз'яснення жертвам насильства про те, як і куди можна звернутися для захисту себе і своїх близьких, а також зразки документів повинні бути розміщені на офіційних сайтах судів.

89. Необхідно внести до КК України та нового законопроекту «Про відшкодування шкоди потерпілим від насильницьких кримінальних правопорушень» варто також визначити, що «насильницькими кримінальними правопорушеннями також є прояви гендерно обумовленого насильства у вигляді сексуальних домагань на робочому місці, змушування вступити у статевий зв'язок з метою просування по службі, гендерний мобінг та інші дії, наслідком яких є завдання особі сильних моральних та душевних страждань».

90. У випадках учинення гендерно обумовленого насильства повинна застосовуватись, окрім компенсації витрат за послуги психолога, презумпція моральної шкоди.

91. Під час визначення розміру компенсації моральної шкоди суди повинні брати до уваги наступні обставини: 1) ступінь моральних страждань потерпілого від гендерно обумовленого насильства, виходячи з їх значущості наслідків, їх суспільної оцінки (наприклад, якщо в результаті таких дій особа отримала психологічні хвороби або вимушена була звільнитись); 2) матеріальне становище та інші індивідуальні особливості винного; 3) характер дій особи, яка винна у вчиненні гендерно обумовленого

насильства; 4) фактичні обставини, за яких була заподіяна шкода; 5) у всіх випадках повинні враховуватися принципи розумності і справедливості.

92. Необхідно внести такі зміни до статті 1177 ЦК України «Особа, яка потерпіла від гендерно обумовленого насильства має право на відшкодування коштів, витрачених на лікування та отримання послуг психолога».

93. Відтак механізм захисту жертв від гендерно обумовленого насильства повинен складатись з декількох етапів:

- Інформування громадськості та осіб, які зазнали гендерно обумовленого насильства за допомогою засобів масової інформації, про можливість відшкодування шкоди, завданої кривдником.

- Створення платформ для залишення скарги на дії кривдника та отримання психологічної допомоги онлайн.

- Визначення відповідного структурного підрозділу в кожній установі, до повноважень якого належить здійснення профілактичних заходів щодо гендерно обумовленого насильства.

- Постійна профілактична робота психолога з працівниками структурних підрозділів усіх рівнів.

- Складення бланків заяви та правова допомога під час звернення до відповідних структурних підрозділів, організацій та суду особами, потерпілими від гендерно обумовленого насильства.

- Проведення службового розслідування випадків учинення гендерно обумовленого насильства.

- Проведення бесіди з потерпілою особою та порушником.

- Переведення потерпілої особи до іншого структурного підрозділу (у випадку необхідності).

- Притягнення до відповідальності винних у вчиненні гендерно обумовленого насильства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чермошецева Н. Модуль 1. Що таке гендер? Про гендер простою мовою для громадян. 2020. 53 с. URL: <https://pnotg.gov.ua/storage/static-pages/documents/a50aae6c58a229e2262d093d79cc3492.pdf>
2. Шостак І. В. Використання гендерного аналізу в психологічних дослідженнях: вступ до розгляду проблеми. *Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]*. Серія : Психологія і педагогіка. 2009. Вип. 13. С. 488–498.
3. The Trafficing Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex. 1975. URL: <https://docs.google.com/file/d/0B13yLFShjzjbZWNhNDFmYTMtZmM5Mi00YmQyLWJlMDQtYWVjYzQzZTI0NWlz/edit?pli=1>
4. Ліончук Р. Термін "гендер" у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. № 2. С. 66–70.
5. Завадская Л. М. Развитие конституционной идеи равенства полов в Конституциях СССР 1918, 1936 и 1977 гг. Глава 2. *Гендерная экспертиза российского законодательства* / [Л. М. Завадская, З. М. Зотова, А. С. Михлин и др.] ; отв. ред. Л. Н. Завадская. М. : БЕК, 2001. URL: <http://www.owl.ru/win/books/zavadskaya/2.htm>
6. Паригіна Н. А. Гендерный аспект насилия в социальном измерении : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Хабаровск, 2009. 24 с.
7. Клецина И. С. Развитие гендерных исследований в психологии. *Общественные науки и современность*. 2002. № 3. С. 181–192.
8. Чухим Н. *Гендер та гендерні дослідження в ХХ ст. Незалежний культурологічний часопис «І»*. 2000. № 17. С. 22–28. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n17texts/chuhym.htm>
9. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / під ред. Л. Гентош, О. Кісь. Львів : ВНТЛ-Класика, 2003. 250 с.

10. Перунова О. С. Гендерно зумовлене насильство як одне із ключових порушень прав людини. *Збірник тез круглого столу, присвяченого 71-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини* (м. Київ, 10 грудня 2019 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2020. С. 75–79.

11. Фемінізм в Україні. *Wikiwand* : [сайт]. URL: https://www.wikiwand.com/uk/%D0%A4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%BC_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96

12. Ганзицька Т. С. Історіографічний аналіз місця та ролі жінки в суспільстві. *Держава та регіони*. Серія : Право. 2014. № 4. С. 5–10.

13. Маєрчик М. С. Розвиток теорій гендеру і статі. Розділ 3. *Гендер для медій* : підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ, 2013. С. 41–58.

14. Un police gender initiatives. *The Centre for Security Governance* : [сайт]. URL: <https://secgovcentre.org/2016/12/mainstreaming-gender-sensitive-police-reform/>

15. Police, court and prison personnel statistics. *Eurostat Statistics Explained* : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Police,_court_and_prison_personnel_statistics#One_in_six_police_officers_is_a_woman

16. Days of Activis magainst Gender-Based Violence. United Nations Secretary-General's UNiTE by 2030 to End Violence against Women campaign. *UN Women* : [сайт]. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/16-days-of-activism>

17. Гендерне насильство. *Wikiwand* : [сайт]. URL: https://www.wikiwand.com/uk/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE

18. Michelle Duster, Paula Marie Seniors, Rose C. Thevenin. Michelle Obama's Impact on African American Women and Girls. Courtesy of The Obama Presidential Library. 2018. P. 317.

19. На шляху подолання гендерного насильства та дискримінації. 76 с. URL: http://wu.cn.ua/files/pdf_public/19_discrim.pdf

20. Holly J. McCammon, Amanda J. Brockman. Feminist institutional activists: venue shifting, strategic adaptation, and winning the pregnancy discrimination act. 2018. *Wiley Online Library* : [сайт]. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/socf.12478>

21. Дашковська О. Гендерна політика у сфері зайнятості населення: досвід США. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 2. С. 163–168.

22. Srilatha Batliwala. Changing their world concepts and practices of women's movements / Association for Women's Rights in Development. Toronto, 2012. 98 p. URL: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2_ed_full_eng.pdf

23. Марценюк Т. О. Роль чоловіків у боротьбі з гендерним насильством (на прикладі США). *Я : гендерний журнал*. 2016. № 2. С. 29–31.

24. Tara Denham. Police Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008. 36 p. URL: <https://www.un.org/ruleoflaw/files/GPS-TK-PoliceReform.pdf>

25. Adam Cotter, Laura Savage. Gender-based violence and unwanted sexual behaviour in Canada, 2018: Initial findings from the Survey of Safety in Public and Private Spaces. 2019. *Statistics Canada* : [сайт]. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00017-eng.htm>

26. Кастільо Діас, фахівець із захисту Департаменту миру і безпеки ООН для жінок. Women police climb the ranks across Africa. 2016. *UN Women* : [сайт]. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/4/women-police-climb-the-ranks-across-africa>

27. Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces / Australian Human Rights Commission. Sydney, 2018. 188 p.

URL: https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_WORKPLACE_SH_2018.pdf

28. Gender Equality in Australia – A Guide to Gender Equality in 2020. WDEA : [сайт]. URL: <https://www.wgea.gov.au/newsroom/latest-news/gender-equality-in-australia-a-guide-to-gender-equality-in-2020#:~:text=The%20Workplace%20Gender%20Equality%20Agency,and%20men%20in%20the%20workplace.>

29. The Australian National Human Rights Commission. URL: <https://humanrights.gov.au/>

30. Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. 1791. *Gallica* – Bibliothèque nationale de France : [сайт]. URL: <https://gallica.bnf.fr/essentiels/anthologie/declaration-droits-femme-citoyenne-0>

31. Aurelien Breeden Sex Crime Reports Are Up in France. 2019. URL: <https://www.nytimes.com/2019/02/01/world/europe/france-sex-crimes.html>

32. Nationaal Archief. Ruslandgids, Geschiedenis archiefvormer: Meta Kehrler. URL: <https://www.nationaalarchief.nl/onderzoeken/index/nt00429/07cc0f36-61b4-11e3-8e7e-00505693001d>

33. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6 (33). С. 160–166.

34. Івченко Ю. В. Право і закон, свобода і справедливість як важливі компоненти особистої самореалізації людини незалежно від її статевої приналежності. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2011. № 1. С. 57–67.

35. Lithuania: new public service ad “palaiky” brings victim blaming into public discussion. 2018. URL: <https://equineteurope.org/2018/lithuania-new-public-service-ad-palaiky-brings-victim-blaming-into-public/>

36. A Review and Appraisal of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action Adopted at the Fourth World Conference on Women (Beijing, 1995), and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000) Period 2000–2004, Lithuania. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/LITHUANIA-English.pdf>

37. Assessment of domestic violence Laws, Policies, & Practices in Central & Eastern Europe & the Former Soviet Union. *The Advocates for Human Rights*. 2016. URL: https://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/final_report_-_dv_country_assessment_2.pdf

38. Lithuania: office of the equal opportunities ombudsperson. URL: <https://www.archive.equineteurope.org/Office-of-the-Equal-Opportunities>

39. Compendium of International and National Legal Frame works on Sexual Harassment in the Workplace / The World Bank Group. December 2019. Volume III of V. 174 p. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/143611575938165174/pdf/Countries-H-P.pdf>

40. Special Price For woman police officer list and get free shipping. URL: <https://sites.google.com/a/z.asmaa.work/a945/NoveltySpecialUse/woman-police-officer>

41. Gender equality in sweden. 2020. *Sweden.se* : [сайт]. URL: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

42. Police Workforce, England and Wales, 31 March 2016. : Statistical Bulletin / Produced by: Jodie Hargreaves, Jack Cooper, Eleanor Woods and Chris McKee. 2016. № 05. 38 p. URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/544849/hosb0516-police-workforce.pdf

43. Jennifer Brown, Ioanna Gouseti, Chris Fife-Schaw. Sexual harassment experienced by police staff serving in England, Wales and Scotland : a descriptive exploration of incidence, antecedents and harm. 2017. 29 p. URL: http://eprints.lse.ac.uk/86611/1/Brown_Sexual%20harassment%20experienced%20by%20police%20staff.pdf

44. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН 10 груд. 1948. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015

45. Из Норвегии в Украину: метод работы с травмой “Жінка-метелик”. *Громадський простір* : [сайт]. URL: <https://www.prostir.ua/?news=iz-norvehiji-v-ukrajinu-metod-roboty-z-travmoyu-zhinka-metelyk>

46. Гендерне насильство. *Харківський обласний центр соціальних служб* : [сайт]. URL: <http://hocssdm.org.ua/genderne-nasylstvo/>

47. Сегеда Ю. Тренінг «Запобігання домашньому насильству, захист потерпілих, практика ЄСПЛ». Дніпро : Ліга українських правозахисників, 2019.

38 с. URL: [http://obljust.gov.ua/uploads/1_2_Презентація_ДОМАШНЄ_НАСИЛЬСТВО+ЄСПЛ\(1\).pdf](http://obljust.gov.ua/uploads/1_2_Презентація_ДОМАШНЄ_НАСИЛЬСТВО+ЄСПЛ(1).pdf).

48. Международное соглашение о борьбе с торговлей белыми рабынями, 18 мая 1904 г., 35 Stat. 1979, 1 LNTS 83, вступил в силу 18 июля 1905 г. *University of Minnesota. Human Rights Library* : [сайт]. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/instree/whiteslavetraffic1904.html>

49. International Convention for the Suppression of the «White Slave Traffic», May 4, 1910. *University of Minnesota. Human Rights Library* : [сайт]. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/instree/whiteslavetraffic1910.html>

50. International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children. 1921. *European Commission website*. URL:

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/legislation-and-case-law-international-legislation-united-nations/1921-international-convention_en

51. Дискримінація щодо жінок і гендерне насильство: історія та сучасність. Розділ 1. *На шляху подолання гендерного насильства та дискримінації*. С. 5–35. URL: http://wu.cn.ua/files/pdf_public/19_discrim.pdf

52. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : підписана 11 трав. 2011 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251>

53. Violence against women : intimate partner and sexual violence against women : intimate partner and sexual violence have serious short- and long-term physical, mental and sexual and reproductive health problems for survivors : fact sheet. *World Health Organization* : [сайт]. 2014. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/112325>

54. Дело «Константин Маркин против России» (Konstantin Markin v. Russia) (Жалоба № 30078/06) : постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2012 г. *Сайт Олега Анищика о подаче жалоб в ЕСПЧ – Европейский суд по правам человека* : [сайт]. URL: <http://europeancourt.ru/2012/03/22/9768/#chamber>

55. Цілі сталого розвитку та Україна. *Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України* : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>

56. Пекінська декларація : прийнята на 4 Всесвітній конференції зі становища жінок 15 верес. 1995 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

57. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Рада України від 28 черв. 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

58. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

59. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 груд. 2017 р. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35.

60. Кодекс України про адміністративні правопорушення : прийнятий 07 груд. 1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. додаток до № 51. Ст. 1122.

61. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : Закон України від 06 груд. 2017 р. № 2227-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 34.

62. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

63. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21–22. Ст. 135.

64. Кодекс законів про працю України : прийнятий від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

65. Про Національну поліцію : Закону України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

66. Марценюк Т. Гендерне насильство: що? де? коли? *Ресурсний центр ГУРТ* : [сайт]. URL: <https://gurt.org.ua/blogs/35909/1843/>

67. Грицай І. О., Перунова О. С. Гендерна складова у правовій політиці України. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування* : матеріали наук. семінару (м. Дніпро, 10 груд. 2019 р., Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ) ; Проекти учасників V Міжнар. студентського саміту «Права людини в умовах

сучасних глобалізаційних викликів» (м. Дніпро, 18–19 квіт. 2020 р., Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ). Дніпро, 2020. С. 29–31.

68. Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України 12 берез. 2019 р. № 33. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19#Text>

69. Лише 8% киянок розуміють, що таке гендерне насильство – Марина Хонда. *Офіційний портал Києва. Київська міська рада. КМДА* : [сайт]. URL: https://kyivcity.gov.ua/news/lishe_8_kiyanok_rozumiyut_scho_take_genderne_nasilstvo__marina_khonda/

70. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. Інфографіка за результатами соціологічного дослідження. Київ, 2018. 10 с. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%A1%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B5%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%83%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BC%D0%B0%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D1%80%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0.pdf

71. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2018 р. № 997. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>

72. Перунова О. С. Правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству в Україні. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації української держави* : матеріали Всеукр.

наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 квіт. 2020 р.) / Міжнар. гуманіст. ун-т. Одеса, 2020. С. 176.

73. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>

74. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 05 вересня 2018 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 верес. 2018 р. № 634-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>

75. Концепцію Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року : розпорядження Кабінету Міністрів від 10 жовт. 2018 р. № 728-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80#Text>

76. Paluck E. L., & Ball L. Social norms marketing aimed at gender based violence: a literature review and critical assessment. New York. 2010, 57 p.

77. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 7 черв. 2017 р. № 390. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

78. Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі : постанова Кабінету Міністрів України від 22 серп. 2018 р. № 654. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF#Text>

79. Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі : постанова Кабінету Міністрів України від 21 серп. 2019 р. № 824. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF#Text>

80. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 верес. 2020 р. № 1128-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

81. Степанова Л. Г. Актуальные проблемы гендерной психологии : курс лекций. Минск : БГПУ, 2009. 68 с.

82. Словник гендерних термінів / [уклад. З. В. Шевченко]. Черкаси : Видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>

83. Кубриченко Т. В. Ідентичність особистості у гендерному вимірі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія : Психологічна*. 2012. Вип. 2 (2). С. 323–331.

84. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навч. посіб. Київ, 2018. 326 с.

85. Іванченко С. Багатовимірна модель гендера. *Соціальна психологія*. 2007. № 4. С. 157–173.

86. Психологічний словник / [авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова] ; за ред. Н. А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 274 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf

87. Кочергіна І. А. Критерії та форми психологічного насильства. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 314–326 .

88. Собко Г. М. Відмінність поняття психологічного та психічного насильства від психічного примусу. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 4. С. 80–82.

89. Герасименко О. В., Мовчан В. І. Гендерно обумовлене насильство: причини виникнення та шляхи подолання. *Протидія домашньому насильству: реалії і перспективи* : зб. тез Обласної наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 24 жовт. 2019 р.). Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2019. 126 с.

90. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: поняття та ознаки. *Правове життя сучасної України* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) : у 3 т. / відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса, 2020. Т. 1. С. 216–220.

91. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : підписана 18 груд. 1979 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

92. Nancy Felipe Russo, Angela Pirlott. Gender-based violence concepts, methods, and findings. *Annals New York Academy of sciences*. 2006. № 1087. P. 178–205.

93. Аніщук Н. В. Виникнення та сутність феномена гендерного насильства: історико-правовий екскурс. *Форум права*. 2008. № 1. С. 18–22. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08anvipe.pdf>

94. Gender-based violence. *Global Protection Cluster* : [сайт]. URL: <https://www.globalprotectioncluster.org/themes/gender-based-violence/>.

95. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок / Фонд ООН в галузі народонаселення (UNFPA). Київ, 2018. 128 с.

96. Качинська М. О. Гендерно-обумовлене насильство. *Право і суспільство*. 2017. № 2, ч. 2. С. 14–17.

97. Гендер для медій : підручник із гендер. теорії для журналістики та інших соціогуманітар. спец. / [М. Маєрчик, Л. Малес, Т. Марценюк та ін.] ;

за ред. М. Маєрчик (голова редкол.) [та ін.] ; Ін-т народознавства НАН України ; Центр культур.-антропол. Студій ; Представництво Фонду імені Гайнріха Бьоля в Україні. Київ : Критика, 2013. 216 с.

98. Sexual and Gender Based Violence. UNHCR, the UN Refugee Agency. URL: <https://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>;

99. Preventing and Addressing Sexual and Gender-Based Violence in Places of Deprivation of Liberty. Standards, Approaches and Examples from the OSCE Region. Warsaw, Poland, 2019. 170 p. URL: <https://www.osce.org/odihr/427448?download=true>.

100. Gender-based Violence. URL: <https://www.psi.org/health-area/gender-based-violence/#about>

101. Попіль В. І. Гендерне насильство: кримінально-правові та кримінологічні аспекти. *Правничий вісник Університету "КРОК"* : зб. наук. пр. 2009. Вип. 4. С. 170–178. URL: <http://vuzlib.com/content/view/127/60/>

102. Гонюкова Л. В. Гендерна політика в Україні: проблеми та перспективи. *Гендерна політика міст: історія і сучасність* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23–25 жовт. 2013 р.). Харків, 2013. Вип. 2. С. 33–38.

103. Євченко С. В. Гендерне насильство (gender violence). *Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект* : монографія / за заг. ред. Н. А. Сейко ; відп. ред. Н. П. Павлик. Житомир, 2014. С. 145–149.

104. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Дніпро, 2018. 544 с.

105. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.

106. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: сутність та співвідношення із суміжними поняттями. *Європейський політично-правовий дискурс*. 2020. Т. 7. С. 152–158. (Чеська Республіка).

107. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. *Українська Гельсінська спілка з прав людини* : [сайт]. URL: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/#_ftn4.

108. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Київ : Логос, 2004. 320 с.

109. Крочук М. І. Філософсько-правовий вимір гендерної рівності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Львів, 2014. 199 с.

110. Аніщук Н. В. Співвідношення категорій гендерного насильства, тендерної рівності та соціостатевої дискримінації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 45. С. 68–72.

111. Максимов А. А. Теоретические проблемы определения и соотношения гендерного насилия и гендерной дискриминации. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. 2012. № 10 (24), ч. 1. С. 119–121.

112. Моніторинг ситуації реагування системи правосуддя на вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі: 2019 / [Ю. В. Аносова, А. Капур, М. М. Легенька, К. В. Черпаха, К. А. Бороздіної, А. О. Кривуляк]. Київ : ГО "Ла Страда-Україна", 2019. 62 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Ukrainian%202019%20PRAVO%20Monitoring%20report.pdf>

113. Филонова В. Исследование: В Ираке мужчины подвергаются насилию чаще, чем женщины. *Российская газета*. 2019. 11 июля. URL: <https://rg.ru/2019/07/11/issledovanie-v-irake-muzhchiny-podvergaiutsia-nasiliu-chashche-chem-zhenshchiny.html>

114. Перунова О. С. Суспільно-психологічні фактори диференціації людей у суспільстві за ознакою статі. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження [Текст] : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) /

[редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с.

115. Civil Society Declaration on Sexual Violence. 2019. URL: <https://4genderjustice.org/wp-content/uploads/2019/09/Civil-Society-Declaration-on-Sexual-Violence.pdf>

116. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) на Международной конференции труда, 107-я сессия, 2018 г. Женева : Международное бюро труда, 2017. 144 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf

117. Violence and harassment @ work.2020. URL: <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2020/11/Brochure-Violence-and-Harassment-at-work-2020.pdf>

118. Committee on the Elimination of Discrimination against Women reviews the situation of women in El Salvador. URL: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21199&LangID=E>

119. Sexual Harassment as Discrimination. 2011. URL: <https://www.endvawnow.org/en/articles/506-sexual-harassment-as-discrimination.html>

120. Ending violence and harassment against women and men in the world of work. International Labour Office, Geneva. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

121. Rwanda labour law 13.2009 of 27.5.2009. URL: <https://ru.scribd.com/document/173727007/Rwanda-LABOUR-LAW-N13-2009-OF-27-5-2009>

122. Mexico's New Federal Regulation Of Occupational Health And Safety. 2015. URL: <https://www.mondaq.com/mexico/employee-rights-labour->

relations/408476/mexico39s-new-federal-regulation-of-occupational-health-and-safety

123. Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work (Belgian Official Gazette 18 September 1996). URL: <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20o%20p%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf>

124. Canada Labour Code. 1885. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>

125. Labor Standards Act. Law № 5309. Republic of Korea. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=46401

126. Martha Langelan. Sexual harassment-The Lack of a Common Definition. *University of Minnesota. Human Rights Library* : [сайт]. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/1whatis.htm>

127. Декларація про викорінення насилля щодо жінок : проголошена резолюцією 48/104 Генеральної Асамблеї ООН від 20 груд. 1993 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506#Text

128. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation 19, Violence against women (Eleven thsession, 1992), U.N. Doc. A/47/38 at 1 (1993), reprinted in *Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies*, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 at 243 (2003). *University of Minnesota. Human Rights Library* : [сайт]. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/gener119.htm>

129. Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : ухв. Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 25 черв. 1958 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

130. Case of Guc v. Turkey (Application no. 15374/11): UDGMENT European Court of Human Rights 23 January 2018; FINAL 23.04.2018. *LawEuro* : [сайт]. URL: <https://laweuro.com/?p=9324>

131. Азбука трудящих женщин и гендерного равенства. Международное бюро труда, 2008. 226 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_307201.pdf

132. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

133. Global Estimates of Modern Slavery. Geneva : International Labour Organization and Walk Free Foundation, 2017. 68 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

134. Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : принята Генеральной конференцией Международной организации труда 21 июня 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf

135. Правові аспекти рівності жінок і чоловіків у сфері соціального забезпечення. Міністерство юстиції України. [сайт]. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_48

136. Включення гендерних компонентів у підготовку фахівців органів системи МВС : аналіт. огляд / [О. Перунова, В. Лук'янець, О. Калиновський та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 64 с.

137. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка. Київ : [Агентство “Україна”], 2010. Вип. 1 / [О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.) та ін.]. 96 с.

138. Paula Tavares, Quentin Wodon Sexual harassment – Where do we stand on legal protection for women? *World bank. Blogs* : [сайт]. URL:

<https://blogs.worldbank.org/voices/sexual-harassment-where-do-we-stand-legal-protection-women>

139. Сімакова С. І. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. С. 137–142.

140. Frank Lorho, Ulrich Hilp. Bullying at work. European Parliament. 2001. URL: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf

141. Гаращенко Л. П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 199–207.

142. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу : проект Закону України реєстр. № 10118 від 01 берез. 2019 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602

143. Смуk О. Т. Мобінг як наслідок злоякісної агресії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2018. Вип. 2. С. 260–264.

144. **Корабльова О. О.** Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2010. № 2. С. 120–124.

145. Переслідування. *Словник української мови* : в 11 т. / [редкол. : И. К. Белодед (председатель) и др.]. Київ, 1975. Т. 6. С. 280. URL: <http://sum.in.ua/s/peresliduvannja>

146. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4. С. 154–157.

147. Мовмига Н. Є. Гендерні відмінності життєвих домагань майбутніх правоохоронців. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 4. С. 239–244.

148. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / за ред. М. М. Скорик. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
149. Кобзін Д., Черноусов А., Щербань С. Національний моніторинг незаконного насильства в поліції в 2020 році. Харків : Харків. Ін.-т соціальних досліджень (ХІСД), 2020. 64 с.
150. Перунова О.С. Аналітичний аналіз проявів гендерно обумовленого насильства в національній поліції України. Підприємництво, господарство і право. 2021. №6. С. 90-94.
151. Stansde Haas, Greetje Timmerman, Mechtild Höing. Sexual Harassment and Health Among Male and Female Police Officers. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2009. Vol. 14, No. 4. P. 390–401. URL: https://www.researchgate.net/publication/38020793_Sexual_Harassment_and_Health_Among_Male_and_Female_Police_Officers
152. Опанасенко О. В. Кубицький С. О. Насилля – руйнуючий фактор сучасного суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. Вип. 4. С. 69–72.
153. Мороз А. В. Соціально-психологічна компетентність щодо реагування на скарги з питань гендерної дискримінації. *Право і Безпека*. 2012. № 3. С. 340–345.
154. Цимбал Ю. Ю. Психологічні детермінанти формування "комплексу жертви. *Форум права*. 2012. № 1. С. 1050–1055.
155. Laura Ruiz-Eugenio, Sandra Racionero-Plaza, Elena Duque & Lidia Puigvert. Female university students' preferences for different types of sexual relationships: implications for gender-based violence prevention programs and policies. 2020. *BMC Women's Health* : [сайт]. URL: <https://bmcwomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-020-01131-1>
156. Віктимологічна профілактика окремих видів злочинів : тези доп. круглого столу, (Київ, 29 квіт. 2014 р.) / [ред. кол. О. М. Джужа, В. В. Василевич, Т. Л. Кальченко та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2014. 215 с.

157. Аракелян С. Истоки и особенности детерминации насильственного преступного поведения в РА. *Вестник Ереванского университета. Правоведение.* 2013. С. 17–33. URL: http://ysu.am/files/02S_Araqelyan.pdf

158. Мартиненко О. А. Злочини серед працівників ОВС України: їх детермінація та попередження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08. Харків, 2007. 36 с.

159. Гупаловська В. Гендерні детермінанти суб'єктивного благополуччя жінок: теоретичний аналіз. *Соціогуманітарні проблеми людини.* 2010. № 4. С. 208–223.

160. Клёцина И. С., Иоффе Е. В. Гендерный подход в анализе причин проявления насилия в близких отношениях между мужчинами и женщинами. *Гендерная психология.* 2015. № 1. С. 4–17.

161. Шелег Л. С. Можливості психологічного супроводження емоційних станів працівників органів внутрішніх справ, що спричинюють психосоматичні розлади. *Актуальні проблеми психології.* 2015. Т. 7, вип. 38. С. 530–542.

162. Неналежне поводження в діяльності Національної поліції України: прояви, поширеність, причини : аналітичний звіт за результатами дослідження / [Ю. Белоусов, О. Бондаренко, В. Оболенцева та ін.] / Рада Європи. Київ, 2017. 90 с. URL: <https://rm.coe.int/ill-treatment-in-police-research-final/16807b4d21>

163. Гендерно-обумовлене насильство в регіонах, які постраждали від конфлікту : звіт за результатами дослідження / Український центр соціальних реформ. Київ, 2015. 70 с.

164. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / [кол. авт.]. Київ, 2017. 264 с.

165. Кудря В. В. Гендерні відносини у системі професійної взаємодії працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2011. 18 с.

166. Головіна О. В. Стратегія та шляхи та розв'язання проблем гендерно обумовленого насильства як фактор демократичних змін у суспільстві. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 2. С. 47-51

167. Лапшина В. Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум* : наук. журн. 2005. № 4–5 (9–10). С. 48–59.

168. Берн Шон. Гендерная психология : секреты психологии мужчины и женщины. [2-е изд.]. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК ; М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2002. 320 с.

169. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та соціум*. 2015. № 1–2. С. 127–133.

170. Боднар В. Є. Детермінанти професійної деформації працівників національної поліції України. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. С. 283–291.

171. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В., Кісіль М. А. Теоретико-психологічні засади дослідження професійної деформації працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Психологічна. 2018. Вип. 2. С. 229–244.

172. Марков В. В. Причини, що викликають професійну деформацію працівників органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. 2012. № 4. С. 226–228.

173. Куций О. А. Домінуючі соціально-психологічні чинники професійної деформації у працівників ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Психологічна. 2011. Вип. 1. С. 81–93.

174. Шелег Л. С. Психосоматичний статус особистості працівника Національної поліції України : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2016. 430 с.

175. Этика и психология профессиональной деятельности : учеб. пособ. для среднего профессионального образования / [Е. И. Рогов и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. [3-е изд., перераб. и доп.]. М. : Юрайт, 2019. 509 с.

176. Маськовіта М. М. Присяга працівників ОВС України: історико-правовий вимір : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2017. 224 с.

177. Хухлаєва О. В. Специфика конфликтов в классах со смешанным этнокультурным составом. *Психологическая наука и образование* : электрон. журн. 2012. Т. 4, № 1. URL: https://psyjournals.ru/files/50849/psyedu_ru_2012_1_Huhlaeva_2.pdf

178. Сахань О. М. Соціальна девіантність в українському суспільстві як результат деструктивної політики влади. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2014. Вип. 28. С. 77–94.

179. Пономаренко Я. С. Ригідність як анти-компетенція працівника Національної поліції України. *Соціально-психологічні засади неконфліктної взаємодії між поліцією і населенням в соціумі* : зб. тез доп. учасників круглого столу (22 листоп. 2018 р.) / [упоряд. : О. С. Колосович, М. П. Козирєв] ; ЛьвДУВС. Львів, 2018. С. 126–130.

180. Платковська О. В. Конфліктна поведінка працівників поліції: гендерний аспект. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 5 квіт. 2019 р.) / МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 148–152.

181. Лошицький М. В. Використання зарубіжного досвіду як умова вдосконалення адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки працівників міліції (поліції). *Юридична наука*. 2015. № 2. С. 34–42.

182. Тарасенко Р. В. Правові та психологічні засади професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 2. С. 227–231.

183. Франчук О. О., Левицька Л. В. Психологічні особливості насильницької поведінки в міжособистісних стосунках. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2016. № 12. С. 166–168.

184. Миронюк Т. В. Правове регулювання запобігання гендерному насильству. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 3. С. 121–132.

185. Козерацька О. А. Дослідження та аналіз наукових розробок в оцінці віктимної поведінки потерпілих внаслідок сексуального насильства. *Клінічна та профілактична медицина*. 2017. № 3. С. 116–123.

186. Надання послуг з репродуктивного здоров'я у випадку гендерного насильства : посібник для медичних працівників / [уклад. : О. Бабенко, В. Банніков] Київ, 2015. 68 с. URL: http://www.womanhealth.org.ua/wp-content/uploads/2016/09/UNFPA_GViolence_2016_A5_68_Print.pdf

187. Аніщук Н. В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2008. 36 с.

188. Боброва Ю. Ю. Гендерний аспект суддівської діяльності (теоретико-правовий вимір) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Івано-Франківськ, 2020. 36 с.

189. Гендерна рівність : міфи, факти та державна політика : інформ. посіб. для депутатів / підгот. Проектом ЄС-ПРООН з парламентської реформи. Київ, 2020. 60 с.

190. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–119.

191. Перунова О.С. Основні принципи загально-профілактичних заходів у сфері гендерно обумовленого насильства. Підприємництво, господарство і право. 2021. №5. С. 99-103.

192. Бакатанова В. Б., Гура С. О., Попова Т. О. Гендерні особливості комунікативних компетенцій у курсантів НУЦЗУ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 19. С. 23–35.

193. Івченко Ю. В. Морально-психологічні критерії гендерного виховання у сучасної молоді. *Актуальні проблеми юридичної психології*. С. 22–

24. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/10814/1/%D0%90%D0%BA%D1%82.%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1.%20%D1%8E%D1%80.%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB._p022-024.pdf

194. Голярдик Н. А. Соціально-психологічні умови подолання та корекція агресивної поведінки у студентської молоді (курсантів). *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 232–235.

195. Перунова О.С. Загально-профілактичні заходи в сфері запобігання гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. *KELM*. 2020. № 7. С. 149-154 (Республіка Польща)

196. Лаврик Ю. В. Наставництво серед працівників ОВС як один із методів підвищення рівня підготовки правоохоронця. *Право і Безпека*. 2006. Т. 5, № 2. С. 160–163.

197. Чорнобиль І. Є. Сучасний стан впровадження наставництва в органах виконавчої влади України. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 34. С. 222–230.

198. Стародубцев А. А. Наставничество в органах внутренних дел. *Форум права*. 2013. № 3. С. 628–632. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

199. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : дис. ... д-ра юрид. наук : 19.00.06. Київ, 2019. 454 с.

200. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ від 11 лип. 2016 р. № 640. *ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS652.html

201. Колісник Т. В. Інститут наставництва як форма in-fieldtraining та інші аспекти міжнародного досвіду реформування Національної поліції України. *Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. матеріалів I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України ; Департамент патрульної поліції України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ ; каф. спец. фіз. підготовки. Харків, 2016. С. 144–146.

202. Управління органами Національної поліції України : підручник / [О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О.В. Джафарова та ін. ; передм. В. В. Сокурєнка] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка ; МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Стильна типографія, 2017. 580 с.

203. Алюшина Н. О. Компетентнісноорієнтоване наставництво як складова цілісного навчального процесу в професійній підготовці державних службовців. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 2. С. 12–17.

204. Перунова О. С. Актуальні проблеми реагування на факти вчинення сексуальних домагань на робочому місці. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (Київ, 18 верес. 2020 р.) / [упоряд. : М. Г. Вербенський, В. О. Рядінська, Ю. Б. Ірха, О. І. Бочек] ; ДНДІ МВС України. Київ, 2020. С. 247–251.

205. Добробут і безпека жінок. Україна : доповідь про результати дослідження / ОБСЄ. 2019. 120 с. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf

206. Степаненко Л. В. Особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту особистості з емоційними характеристиками. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. 2017. Вип. 5 (1). С. 124–129.

207. Кирбят'єв О. Професійна деформація особистості працівника правоохоронного органу як причина неналежного виконання своїх обов'язків. *Юридичний вісник*. 2019. № 4. С 204–210.

208. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 276 с.

209. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / [О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокурєнка ; МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с.

210. Гаро Г., Бобак О. Чи можливе мирне врегулювання ситуації насильства в сім'ї? *Юридична газета*. 2016. 1 листопада. URL: <https://www.pressreader.com/ukraine/yurydychna-gazeta/20161101/281865823024838>

211. Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації) : наказ Міністерства соціальної політики України від 17 серп. 2016 р. № 892. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16#Text>

212. Турман Н. Медіація у кримінальному процесі: шляхи удосконалення чинного законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 276–280.

213. Ткачук А. Ю., Є. Р. Чернова. Медіація у кримінальному процесі. *Молодий вчений*. 2018. № 5 (2). С. 649–652.

214. Про медіацію : проект Закону України реєстр. № 3504 від 19 трав. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877

215. Фрич В., Комарницька О. Медіація (примирення) як альтернатива судовому розгляду кримінальних проваджень. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2013. № 3. С. 24–29.

216. Рекомендація №R (99) 19 Комітету Міністрів державам – членам Ради, які зацікавлені в організації медіації у кримінальних справах : прийнятій

Комітетом Міністрів Ради Європи від 15 верес. 1999 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_828#Text

217. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_2_15.

218. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>

219. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06 лют. 2019 р. № 88. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#top>

220. Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03 квіт. 2017 р. № 285. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text>

221. Справа «Єремія та інші проти Республіки Молдова» · (Eremia and Others v. the Republic of Moldova) (Заява № 3564/11) : рішення Європейського суду з прав людини від 28 трав. 2013. *Європейський суд з прав людини* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22:%5B%22003-4371757-5247345%22%5D%7D>

222. Про заходи щодо укріплення службової дисципліни в органах та підрозділах Національної поліції України : наказ Національної поліції України від 23 верес. 2016 р. № 920. *Единый общегосударственный публичный ресурс законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся деятельности полиции* : [сайт]. URL : <http://tranzit.ltd.ua/nakaz/>

223. Пряхіна Н. Психологічні механізми уникнення кризових ситуацій працівниками ОВС під час проведення профілактики домашнього насильства та відвідування важких сімей. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14 (2). С. 279–285.

224. Макаренко П. В., Доценко В. В. Психологічні аспекти протидії гендерному насильству. *Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми* : тези доп. учасників Міжнар.наук.-практ. конф. (26 листоп. 2019 р.) / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 101–106.

225. Шевченко Л. О. Структурні складові віктимної особистості. *Форум права*. 2012. № 4. С. 1058–1063.

226. Джужа А. О., Тичина Д. М. Роль потерпілого (жертви) в механізмі винення злочину. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2017. № 4. С. 87–98.

227. Давиденко В. Л. Роль потерпілого в механізмі злочинної поведінки. *Європейські перспективи*. 2014. № 7. С. 141–144.

228. Кальницька К. О. Соціально-психологічні технології роботи з жінками-жертвами насильства в сім'ї та чоловіками-кривдниками. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Психологічні науки*. 2014. Вип. 121. С. 143–148.

229. Маркова Н. В. Соціальна робота з жертвами насильства на ґрунті гендеру. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Педагогічні науки*. 2014. № 4. С. 115–125.

230. Оніщенко Н. В. Основні етапи переживання психічної травми. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. № 3 (46). С. 225–231.

231. Цицей Р. М. Психічна травма як наслідок пережитої людиною надзвичайної ситуації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 13. С. 258–265.

232. Голуб О. Особливості правового регулювання гендерних відносин. *Публічне право*. 2018. № 4. С. 222–226.

233. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі : проект Закону України реєстр. № 3908-1 від 03 серп. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69632

234. Мірошниченко М. І., Черняхівська В. В. Гендерна політика в державному управлінні України: методологія, теорія, історія : монографія. Київ : Вадекс, 2019. 226 с.


235. Про відшкодування шкоди потерпілим від насильницьких кримінальних правопорушень : проект Закону України реєстр. № 3149 від 03 берез. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68286

236. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

237. Гумін О. М. Римарчук Г. С. Особливості правової регламентації насильницької поведінки відповідно до законодавства держав міжнародної спільноти. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія : Юридичні науки. 2016. № 845. С. 529–535.

ДОДАТКИ

Додаток А 1

Розпорядник інформації		Міністерство юстиції України вул. Городецького, 13 м. Київ, 01001
ЗАПИТ на отримання публічної інформації		
Прізвище, ім'я та по батькові, поштова адреса, адреса електронної пошти, номер телефону запитувача	Перунова Ольга Сергіївна	
Вид, назва, реквізити, зміст документа, що запитується		
або		
Загальний опис інформації, що запитується	<p>Яка кількість гендерно-правових експертиз законів було проведено відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у період з 2005 по 2020 року (на дату надання відповіді)?</p> <p>Яка кількість законів за період з 2005 по 2020 роки не пройшли гендерно-правову експертизу і були повернені розробнику?</p> <p>Яка загальна кількість нормативно-правових актів не пройшли перевірку за період з 2005 по 2020 роки? У чому полягали основні порушення?</p> <p>Яка кількість нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Міністерство внутрішніх справ України та Національної поліції України пройшли гендерно-правову експертизу за період з 2005 по 2020 року? Яка кількість не пройшла перевірку або мала зауваження та повернені розробнику?</p>	
Прошу надати відповідь у визначений законом термін. Відповідь надати:		
Поштою		
Факсом		
Електронною поштою	perunova.os@gmail.com	
Контактний телефон запитувача		
Дата запиту, підпис	20.10.2020	



**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**
Мін'юст

вул. Архітектора Городецького, 13, м. Київ, 01001
тел.: (044) 364-23-93, факс: (044) 271-17-83

E-mail: callcentre@minjust.gov.ua,
themis@minjust.gov.ua

Web: <http://www.minjust.gov.ua>,
код згідно з ЄДРПОУ 00015622

Перунова О.С.

perunova.os@gmail.com

**Щодо надання інформації стосовно
проведення гендерно-правової експертизи**

Міністерство юстиції України розглянуло Ваш запит на отримання публічної інформації від 20 жовтня 2020 року щодо надання інформації стосовно проведення гендерно-правової експертизи у період з 2005 по 2020 роки і, в межах компетенції, повідомляє.

Статтею 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено, зокрема, що чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Одночасно, слід зазначити, що гендерно-правова експертиза проводиться структурними підрозділами центрального апарату Міністерства юстиції України проектів нормативно-правових актів з 1 червня 2006 року, а чинного законодавства з 1 січня 2007 року.

Відповідно до пунктів 5, 6, 8 Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 (далі – Порядок), гендерно-правова експертиза законодавства проводиться Мін'юстом щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів.

Гендерно-правова експертиза законодавства проводиться щороку до 31 грудня згідно із планом, що погоджується уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юсту. План проведення гендерно-правової експертизи законодавства на відповідний рік складається на підставі пропозицій щодо проведення гендерно-правової експертизи, які надійшли від державних органів,

органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та громадян.

Висновок про результати гендерно-правової експертизи законодавства протягом п'яти календарних днів після підписання уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юсту оприлюднюється на офіційному веб-сайті Мін'юсту.

Щодо гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів, зазначаємо, що згідно з пунктами 13, 14 Порядку гендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів проводиться Мін'юстом під час проведення правової експертизи.

Результати проведення Мін'юстом гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта відображаються у висновку Мін'юсту за результатами його правової експертизи, в якому зазначається інформація про наявність норм, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та подаються пропозиції щодо необхідності доопрацювання проекту нормативно-правового акта в разі їх виявлення або про відсутність таких норм.

Основні завдання, послідовність проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів визначені Методичними рекомендаціями з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, затвердженими наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 року № 3719/5.

При цьому зазначаємо, що протягом 2007 – 2020 років Мін'юстом було проведено *гендерно-правову експертизу 86 нормативно-правових актів*, за результатами експертизи яких виявлено:

гендерно-нейтральних – 68,

гендерно-дисбалансованих – 18.

Статистична інформація щодо проведення гендерно-правової експертизи по виду нормативно-правового акту та сфері діяльності окремих державних органів Міністерством юстиції України не збирається.

Одночасно інформуємо, що згідно з частиною першою статті 23 Закону України «Про доступ до публічної інформації» рішення, дії чи бездіяльність розпорядників інформації можуть бути оскаржені до керівника розпорядника, вищого органу або суду.

Заступник Міністра

Олександр БАНЧУК

Алексенко Галина 279 55 91

Персональні дані, вказані Вами у зверненні, захищаються та обробляються Міністерством юстиції України відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» з метою розгляду Вашого звернення згідно із законодавством.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ*Статті в наукових фахових виданнях України*

1. Перунова О. С. Правове регулювання протидії та запобігання гендерно зумовленому насильству: корпоративно-правовий аналіз. Науковий вісник публічного та приватного права : Збірник наукових праць. Випуск 3. К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. 264 с.
2. Перунова О. С. Основні принципи загально-профілактичних заходів у сфері гендерно обумовленого насильства. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 5. С. 99-103.
3. Перунова О. С. Аналітичний аналіз проявів гендерно обумовленого насильства в Національній поліції України. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 6. С. 90-94.

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

4. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: сутність та співвідношення із суміжними поняттями. Європейський політично-правовий дискурс (ISSN 2336-5439, e-ISSN 2336-5447), Том 7, Друге видання, 2020 р. (Чеська Республіка). С. 152-158
5. Перунова О. С. Загально-профілактичні заходи в сфері запобігання гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. KELM. 2020. № 7. С. 149-154 (Республіка Польща).

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Грицай І. О., Перунова О. С. Гендерна складова у правовій політиці України. Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування : матеріали наук. семінару (м. Дніпро, 10 груд. 2019 р.); учасників V Міжнародного студентського саміту «Права людини в умовах сучасних глобалізаційних викликів» (м. Дніпро, 18-19 квіт. 2020 р.). Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2020. 29-31с.
7. Перунова О. С. Гендерно зумовлене насильство як одне із ключових порушень прав людини. Збірник тез круглого столу, присвяченого

71-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини (м. Київ, 10 грудня 2019 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2020. 218 с.

8. Перунова О. С. Гендерно обумовлене насильство: поняття та ознаки. Правове життя сучасної України : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса : Гельветика, 2020. Т. 1. С. 216-220.

9. Перунова О. С. Правові засади запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству в Україні. Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації української держави : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року. – Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2020. 176 с.

10. Перунова О. С. Актуальні проблеми реагування на факти вчинення сексуальних домагань на робочому місці. Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя: зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (Київ, 18 верес. 2020 р.) / Упоряд.: М. Г. Вербенський, В. О. Рядінська, Ю. Б. Ірха, О. І. Бочек. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 612 с.

11. Перунова О. С. Суспільно-психологічні фактори диференціації людей у суспільстві за ознакою статі. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження [Текст] : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

12. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

13. Включення гендерних компонентів у підготовку фахівців органів системи МВС [Текст]: аналіт. огляд / [О. Перунова, В. Лук'янець, О. Калиновський та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 64 с.

Акти впровадження

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник Міністра внутрішніх
справ України

Катерина ПАВЛИЧЕНКО



«26» травня 2021 року

А К Т

впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Перунової Ольги Сергіївни за темою «Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України» в службову діяльність Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України та структурних підрозділів Міністерства внутрішніх справ України в цілому у сфері формування єдиної державної політики, спрямованої на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

«26» травня 2021 року

м. Київ

Комісія у складі:

- 1) начальника Управління моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України Д. І. Гладчука – голови комісії;
- 2) начальника організаційно-аналітичного відділу Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України О. М. Гуменюка – члена комісії;
- 3) завідувача сектору захисту персональних даних Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України П. С. Лещенка – члена комісії;

склала цей акт з приводу розгляду результатів та рекомендацій, підготовлених здобувачем Національної академії внутрішніх справ Перуновою Ольгою Сергіївною, в межах дисертаційного дослідження за темою «Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України».

Комісією встановлено, що окремі висновки та рекомендації, що

№	3094	2021 р.
кількість аркушів:	2	
осн. док.	додаток	

містяться в дисертаційному дослідженні Перунової Ольги Сергіївни мають важливе методологічне значення для розроблення та запровадження працівниками Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України дієвих механізмів захисту та дотримання прав і свобод людини та громадянина, а також формування та впровадження гендерної політики в діяльності Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції.

Голова комісії:

**Начальник Управління моніторингу дотримання
прав людини МВС України**
«16» травня 2021 року


Дмитро ГЛАДЧУК

Члени комісії:

**Начальник Організаційно-аналітичного відділу
Управління моніторингу дотримання прав людини
МВС України**
«26» травня 2021 року


Олександр ГУМЕНЮК

**Завідувач Сектору захисту персональних даних
Управління моніторингу дотримання прав людини
МВС України**
«26» травня 2021 року


Павло ЛЕЩЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник Директора
Державного науково-дослідного інституту
МВС України, кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник, доцент


Ігор ОПРИШКО
«27» травня 2021 року

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Перунової Ольги Сергіївни у науково-дослідну діяльність
Державного науково-дослідного інституту МВС України**

Комісія у складі:

1) завідувача науково-дослідної лабораторії проблем правового та організаційного забезпечення діяльності Міністерства Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктора юридичних наук, професора Рядінської Валерії Олександрівни – голови комісії;

2) начальника 1-го науково-дослідного відділу науково-дослідної лабораторії кримінологічних досліджень та проблем запобігання злочинності Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидата соціологічних наук, старшого наукового співробітника Бови Андрія Андрійовича – члена комісії;

3) начальника 2-го науково-дослідного відділу науково-дослідної лабораторії проблем правового та організаційного забезпечення діяльності Міністерства Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидата юридичних наук, заслуженого юриста України Ірхи Юрія Богдановича – члена комісії;

склала цей акт з приводу того, що окремі результати дисертаційного дослідження Перунової Ольги Сергіївни за темою «Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» зі спеціальності 081 «Право», використано у науково-дослідній діяльності Державного науково-дослідного інституту МВС України під час проведення таких науково-дослідних робіт:

– «Фактори впливу реформи системи МВС на задоволення соціальних або інших потреб жінок» (державний реєстраційний номер 0120U100069);

– «Вплив збройного конфлікту в Донецькій та Луганській областях на жінок і дівчат, чоловіків і хлопців стосовно ризиків гендерно зумовленого насильства, сексуального насильства, доступу до правосуддя» (державний реєстраційний номер 0120U100071);

1

ВДСД НАВС	
Вк. № <u>27</u> <u>09</u> <u>3098</u>	20 <u>27</u> р.
кількість аркушів:	
осн. док. <u>2</u>	додаток <u>—</u>

– «Розроблення кримінологічних та організаційно-правових заходів запобігання домашньому насильству в Україні в період пандемії COVID-19» (державний реєстраційний номер 0120U105280);

– «Міжнародно-правові стандарти та політика ООН і НАТО з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі в секторі безпеки і оборони та їх впровадження у діяльність органів системи МВС України» (державний реєстраційний номер 0121U107682).

Голова комісії

Завідувач науково-дослідної лабораторії

проблем правового та організаційного

забезпечення діяльності Міністерства

ДНДІ МВС України

д.ю.н., професор

«24» травня 2021 року

Валерія РЯДІНСЬКА

Члени комісії:

Начальник 1-го науково-дослідного відділу

науково-дослідної лабораторії

кримінологічних досліджень та

проблем запобігання злочинності

ДНДІ МВС України

к.с.н., с.н.с.

«24» травня 2021 року

Андрій БОВА

Начальник 2-го науково-дослідного відділу

науково-дослідної лабораторії проблем

правового та організаційного забезпечення

діяльності Міністерства ДНДІ МВС України

к.ю.н., заслужений юрист України

«24» травня 2021 року

Юрій ІРХА

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор НАВС

Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ

2021р.

А К Т

про впровадження в навчальному процесі Національної академії внутрішніх справ матеріалів дисертаційного дослідження Ольги Перунової «Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України»

Комісія у складі голови – завідувачки кафедри юридичної психології НАВС Олени Кудерміної, професора кафедри Оксани Романенко та професора кафедри Івана Охріменка розглянула матеріали дисертаційного дослідження «Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України», підготовленого начальницею Відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС України **Ольгою Перуною**, та дійшла висновку щодо доцільності використання окремих пропозицій, викладених у зазначеній вище дисертації в навчальному процесі з дисциплін кафедри юридичної психології в Навчально-наукових інститутах НАВС, зокрема:

Зміст положення	Напрямок кваліфікації та спеціалізації
<p>Визначення ознак неправомірності дій, пов'язаних з дискримінацією за ознаками статі та інших проявів насильства; Трансформації, що відбуваються в ситуації гендерно обумовленого насильства та впливають на поведінку працівників поліції, а також призводять до зміни гендерних ролей.</p>	<p>Курсанти, слухачі ННППГБ з дисципліни: «Юридична психологія» за темою: Психологічні особливості слідчої діяльності; «Конфліктологія» за темою: Конфлікти в правоохоронній діяльності.</p>

Голова комісії:

Начальник навчально-методичного відділу
підполковник поліції



Станіслава КОЛОДЕЙЧАК

Члени комісії:

Професор кафедри
юридичної психології,
доктор психологічних наук, професор
Професор кафедри
юридичної психології,
доктор психологічних наук, професор



Оксана РОМАНЕНКО



Іван ОХРИМЕНКО

Вн. № 204
 * 16 05 2021 р.
 кількість аркушів:
 осн. док. 1 додаток —